

全国高等职业教育“十三五”规划教材

# 大学生职业生涯规划与就业指导

廖显图 谢 洁 主 编

易丽萍 何丽莹 黄嘉琦 朱克敏 副主编

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

## 内 容 简 介

本书通过实例及就业形势,介绍什么是职业规划、如何进行职业规划,以及职业能力培养、就业环境、职业要求、就业市场、就业程序、就业信息收集、求职方法与技巧、自主创业、法律保护等一般规律与技巧。本书内容新颖实用,通俗易懂,可读性高,趣味性强,对大学生就业与职业规划具有较强的借鉴性,有利于大学生就业和设计出适合自己的明媚灿烂的职业生涯。

本书是高职高专院校学生进行职业规划的实用宝典,也可作为千千万万想在职场上做出成就的职业人士的成功指南。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/廖显图,谢洁主编. —北京:电子工业出版社,2017.8

ISBN 978-7-121-31898-6

I. ①大… II. ①廖… ②谢… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第133689号

策划编辑:王昭松(wangzs@phei.com.cn)

责任编辑:王昭松

印 刷:

装 订:

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编 100036

开 本:787×1092 1/16 印张:15.25 字数:390.4千字

版 次:2017年8月第1版

印 次:2017年8月第1次印刷

定 价:36.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010)88254888,88258888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式:(010)88254015 wangzs@phei.com.cn QQ:83169290。

# 前言



我国社会目前处在经济快速发展和变化的年代，到处充满着工作机会与激烈竞争。物竞天择，适者生存。竞争无处不在，职业活动的竞争尤其突出。大学生是竞争场上的成功者，要想继续在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，必须做好自己的职业规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。

大学生进行职业规划，可增加成功就业的几率，培养独立意识，强化自我管理的能力，同时减少成才过程中的盲目性。不少应届大学毕业生由于没有做好自己的职业规划，而在毕业时拿着简历和求职书到处乱跑，总想会撞到好运气、找到好工作，结果是浪费了大量的时间、精力与资金。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠得是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件，认为搞职业生涯规划纯属纸上谈兵，还不如多跑几家招聘单位。这是一种错误的观念，实际上未雨绸缪，要先做好职业规划，有了清晰的认识与明确的目标后，再把求职活动付诸实践，这样才能取得良好的效果。

本书的主旨就是要告诉你为了实现人生中的职业目标，当下要做什么。也许现在并不能确定在未来职业发展的道路上，你会做什么具体的工作，取得多大的成就，但是，利用成功的经验，壮大自己的经验库，充实自己的头脑，就可以看透很多本质性的东西，不必亲自实践便可站在成功的起跑线上。

本书较为详尽地介绍什么是职业规划、如何进行职业规划，以及职业能力培养、就业环境、职业要求、就业市场、就业程序、就业信息收集、求职方法与技巧、自主创业、法律保护等一般规律与技巧。学习并掌握这些内容，会为大学生在未来的职业生涯中获得成功奠定坚实的基础，有助于大学生培养自我管理、自我教育、自我服务的意识，有助于在大学就读期间就明确未来若干年内职业生涯的发展方向，制定行动步骤并实施，经常性地对自己的目标 and 计划进行检查修正，最后坚持到底，一定能获得职业生涯的成功。

在职业竞争已趋白热化的社会，谁先确立目标，谁就先获得成功的先机。无论在进入大学的时候，你是否已选择好你的专业，但是通过成功的职业规划，在你走出大学校门的时候，就有能力选择好一份你喜欢的职业。

本书在作者多年教学与实践经验的基础上进行编写，由广西工商职业技术学院廖显图、谢洁任主编，易丽萍、何丽莹、黄嘉琦、朱克敏任副主编。

在编写过程中，参考了国内外诸多专家、学者的有关论著，为使内容具有新颖性与时代性，也参考了一些报纸和网络文献，在此一并致谢。

由于时间紧迫及编者水平有限，难免在编写中存在疏漏与不足，希望得到读者的批评与指正。

编者

2017年4月





# 目 录



第 1 章 就业指导与自我认识 .....	1
1.1 大学生就业指导的发展与内容 .....	2
1.1.1 就业的概念 .....	2
1.1.2 就业指导的发展 .....	2
1.1.3 我国就业指导的发展 .....	4
1.1.4 大学生就业指导 .....	5
1.2 大学生自我认识 .....	8
1.2.1 认识大学校园人文环境 .....	8
1.2.2 大学时代与素质培养 .....	10
1.2.3 认识自我与角色定位 .....	11
思考题 1 .....	16
第 2 章 大学生职业规划 .....	17
2.1 什么是职业 .....	17
2.1.1 职业的定义与特性 .....	17
2.1.2 职业的分类与发展 .....	22
2.2 什么是职业规划 .....	27
2.2.1 职业生涯的概念 .....	28
2.2.2 职业生涯与人生发展 .....	29
2.2.3 职业规划的意义与必要性 .....	30
2.3 职业规划的内容 .....	33
2.3.1 人生理想规划 .....	34
2.3.2 职业选择规划 .....	34
2.4 如何进行职业规划 .....	39
2.4.1 职业规划的原则 .....	40
2.4.2 职业规划的步骤 .....	41
2.4.3 职业规划应注意的问题 .....	48
2.4.4 如何撰写职业生涯规划书 .....	50
思考题 2 .....	53
第 3 章 职场与个人素质培养 .....	54
3.1 情商 .....	54
3.1.1 情商的内容 .....	54

3.1.2	职场情商	55
3.1.3	职场情商与职业发展	57
3.1.4	职场情商与职场成功	57
3.2	人际关系与职场	58
3.2.1	大学生人际关系	58
3.2.2	人际关系与职业发展	61
3.3	就业与自信心	63
3.3.1	自信的定义及特征	63
3.3.2	自信对就业的影响	64
3.3.3	自信的评估	65
3.3.4	自信心的培养	71
3.4	潜能开发	72
3.4.1	潜能的概念	72
3.4.2	创业与潜能开发	73
3.4.3	潜能开发应注意的问题	74
	思考题 3	75
<b>第 4 章</b>	<b>自我条件与就业</b>	<b>76</b>
4.1	学校与就业	76
4.1.1	学校对就业的影响	76
4.1.2	普通院校学生就业挑战和机遇	77
4.2	专业与就业	80
4.2.1	专业对毕业生的就业影响	80
4.2.2	师范专业毕业生的择业定位	81
4.2.3	非师范专业毕业生的择业策略	82
4.3	学历与就业	83
4.3.1	学历对毕业生就业的影响	83
4.3.2	低学历毕业生的择业定位及策略	84
4.4	经历与就业	86
4.4.1	人生经历在就业中的作用	86
4.4.2	大学生对经验积累的认识误区	86
4.4.3	大学生积累经验的方法和途径	87
4.5	环境与就业	88
4.5.1	环境对大学生就业的影响	88
4.5.2	环境的自我适应与发展	90
4.6	个性与就业	91
4.6.1	个性与择业	91
4.6.2	大学生自我分析	92
4.6.3	大学生择业应注意的问题	93
	思考题 4	94

<b>第 5 章 职业资格证书与技能鉴定</b>	95
5.1 职业资格证书制度	95
5.2 职业资格	96
5.2.1 职业资格分类	96
5.2.2 国家职业资格等级的要求	97
5.3 职业资格证书	98
5.3.1 职业资格证书的分类	98
5.3.2 如何获取职业资格证书	99
5.3.3 职业资格证书与其他证书的区别	99
5.4 国家职业标准	99
5.4.1 国家职业标准的用途	99
5.4.2 国家职业标准的内容	100
5.5 职业技能鉴定	101
思考题 5	104
<b>第 6 章 大学生就业制度与就业形势</b>	105
6.1 就业制度的发展	105
6.2 现行的大学生就业制度	106
6.2.1 国家出台的大学生就业政策	106
6.2.2 国家引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的计划和政策	108
6.2.3 各地政府出台的就业政策	110
6.3 当前大学生的就业形势	110
6.3.1 当前大学生面临的就业形势分析	111
6.3.2 形成当前大学生就业难的主要原因	114
6.3.3 大学生如何应对当前的就业形势	116
6.4 用人单位与用人要求	117
6.4.1 用人单位的用人差异	117
6.4.2 各类职业的用人要求	118
思考题 6	124
<b>第 7 章 大学生就业途径与就业程序</b>	125
7.1 就业决策	125
7.1.1 大学生就业和社会招聘录用管理制度	125
7.1.2 影响大学生就业决策的因素	127
7.1.3 求职择业常见的心理分析	129
7.1.4 大学生应以积极的心态面对择业	132
7.1.5 社会角色的认知与转换	135
7.1.6 积极适应和走向社会	136
7.2 就业途径	137
7.2.1 大学生就业市场的类型	137

7.2.2	大学毕业生就业市场的特点	138
7.2.3	大学生如何利用就业市场	139
7.2.4	就业市场的人事代理制度	139
7.2.5	大学生就业途径与流向	140
7.3	就业工作程序	141
7.3.1	就业管理部门的工作流程	141
7.3.2	毕业生就业流程	142
	思考题 7	148
<b>第 8 章</b>	<b>就业信息收集与求职技巧</b>	<b>149</b>
8.1	就业信息的分类和内容	149
8.2	就业信息的收集与使用	152
8.2.1	就业信息收集的基本原则	152
8.2.2	就业信息收集的途径	157
8.2.3	筛选和使用就业信息	162
8.3	就业信息的处理和应用	163
8.3.1	就业信息处理的原则	163
8.3.2	就业信息处理的过程	163
8.3.3	就业信息处理的技巧	165
8.4	大学生求职方法与技巧	168
8.4.1	自荐信和个人简历的写法	168
8.4.2	求职自荐方式与技巧	176
8.4.3	面试、笔试的方法与技巧	182
8.5	求职礼仪	188
	思考题 8	190
<b>第 9 章</b>	<b>大学生自主创业</b>	<b>191</b>
9.1	大学生自主创业的背景与含义	191
9.1.1	大学生自主创业的时代背景	191
9.1.2	大学生自主创业的现实意义	192
9.1.3	大学生自主创业的含义	193
9.2	大学生自主创业环境分析和条件	194
9.2.1	大学生自主创业环境分析	195
9.2.2	大学生自主创业应具备的素质	196
9.2.3	大学生自主创业的准备	199
9.3	大学生自主创业行动	204
9.3.1	创业目标的选择和确立	205
9.3.2	创业项目的市场调查和市场预测	205
9.3.3	撰写创业计划书	209
9.4	大学生自主创业的政策及实务知识	210



9.4.1	国家鼓励大学生自主创业的政策 .....	211
9.4.2	积极鼓励大学生到西部就业和创业 .....	212
9.4.3	创办企业的程序和条件 .....	212
<b>第 10 章</b>	<b>大学生就业权益与保护 .....</b>	<b>216</b>
10.1	就业协议 .....	216
10.1.1	毕业生就业协议书 .....	216
10.1.2	大学生就业协议书的法律性质 .....	218
10.2	就业协议的解除与违约 .....	221
10.2.1	就业协议的解除 .....	221
10.2.2	无效的就业协议 .....	222
10.2.3	就业协议的违约 .....	222
10.2.4	减少违约现象的对策 .....	223
10.3	就业权益保护 .....	224
10.3.1	大学生就业权益的内容与内涵 .....	224
10.3.2	大学生求职就业权益的保护 .....	225





# 第1章

## 就业指导与自我认识

在经济社会里，寻求一份工作，除了凭借文凭、获奖证书、职业资格证书等展示自己的技能让对方满意外，求职本身所表现的能力也在受到审视和考验。因此有专家总结，21世纪必须掌握的第一项技能就是找工作的技能，这些技能的培养包括以下几个方面。

(1) 要知道自己想干什么，能干到什么程度，即所谓自身的定位问题。这个首要的问题看似简单，却并不是每个同学都那么清晰的。在决定找一份相匹配的工作之前，一定要对自己作全面地分析、评估，清楚地认识自己的职业生涯从哪里起步。

(2) 要学会怎样捕捉与职业相关的信息。一个明白自己定位的人，必然有动力为实现目标去努力。在努力的过程中，信息的收集和积累是不可忽视的，因为信息能够帮助你不断接近目标。虽然现在得到信息的途径很多，但很多人还没有如何建立自己信息网的概念，高效率成功人士在这方面做得非常出色。

(3) 要学会恰如其分地包装和推销自己。在得到了一次来之不易的面试机会后，还有一个技能更为重要，那就是如何表现自己的潜力？回答考官例行公事的提问后，你又能通过什么方法来说明自己的与众不同？表现潜力的能力是内在的，是那种能够通过你的一些表现（如语言或实际操作）向别人传递另一类信息的能力。如果一个人在求职时表现得机械，对自己的职业生涯没有规划，对自己有些什么能力、还要提高哪些能力都没有清楚的认识，通常会被认为是没有潜力的人。

因此，在花大量时间完成学业的同时，千万不可忽视对求职这一基本技能的训练。称之为训练是因为它必须是一个长期的、有方向的、积极的准备过程，这个训练伴随大学学习的全过程。

开设大学生就业指导课程，就是要帮助大学生树立正确的人生观、价值观和择业观；学会规划人生，掌握求职择业技巧，成功选择一个对个体发展有帮助的初始职业；还要帮助大学生树立竞争意识、法制意识、创新意识、诚信意识；在大学学习期间，刻苦学习，不断进行自我调整，把个人意愿、社会需求和国家需要有机地结合起来，为顺利迈入社会打下坚实基础。



## 1.1 大学生就业指导的发展与内容

### 1.1.1 就业的概念

就业是指具有劳动能力的公民通过一定的途径同生产资料相结合、从事一定的合法的社会劳动并取得经济收入或劳动报酬的活动。

就业应具备三个基本条件：一要从事社会劳动；二是得到社会承认；三要有报酬或收入。凡具备这三个条件者，无论是在国家机关、事业单位、国有企业、集体企业、三资企业、私营企业、个体企业谋求职业，还是自主创业、自谋职业，都定为已经就业。

### 1.1.2 职业指导的发展

职业指导是社会生产力及职业分工不断发展的产物，也是一项有组织形态的专业性工作。现代意义的职业指导于 19 世纪末首先在西方资本主义国家应运而生。1894 年，美国加州工艺学校有人推行职业指导，报刊杂志开始刊登少量有关就业指导的文章。职业指导的正式创立一般以帕森斯 1908 年在波士顿创立职业局为起点，因而帕森斯被认为是职业指导的创始者。他主张在学校开设职业课程，配置专门的职业咨询工作者。20 世纪 30 年代后，职业指导在全世界范围内逐步展开，大致经历了三个时期。

#### 1. 创始阶段（1908 年至第一次世界大战期间）

帕森斯最先提出的职业指导的三大要素：（1）清楚地了解自己；（2）了解各种职业成功必备的条件；（3）合理推论上述两类资料的关系。

帕森斯“人职匹配”的职业指导理论，对职业指导工作产生了巨大的影响，并成为职业指导理论的基石。根据帕森斯所提出的职业指导三要素，职业指导工作的范围主要限于三个方面：

（1）帮助求职者获得有关社会各种职业的规范、要求、条件、酬劳、发展前景及有关职业状况的资料；

（2）根据经验帮助求职者了解自身的生理特点、能力、需要、兴趣等个性特征；

（3）指导青年结合自身素质与职业要求，做出适当判断，进行职业选择。

在帕森斯时代，社会职业的形态相对比较稳定，工作机会与选择范围也比较狭窄，人们对职业的观念大多倾向于谋生的手段。无论就社会安定还是经济发展而言，皆指望“事事有人做，人人有事做”。因此，职业指导工作的目的只是帮助个人寻找适当的职业，指导的重点则主要是“人与职的匹配”。所谓“职业指导”，其意义旨在协助个人进行职业的选择。1937 年美国职业指导学会发展了“职业指导”的含义：“协助个人选择职业、准备就业、安置就业，并在职业上获得成功的过程。”

#### 2. 发展阶段（第一次世界大战后至第二次世界大战期间）

第一次世界大战后，职业指导从美国迅速推向世界，如德国、英国、日本、加拿大等许多国家。同时职业指导工作由社会渗透到了学校，并且在学校普遍开展，而且日趋科学化、制度化。这一阶段一直到第二次世界大战结束之前，称为职业指导的发展阶段，其主要特点



表现在以下两方面。

### 1) 心理测验在职业指导工作中得到广泛运用

在第一次世界大战期间,美国联邦政府为了甄选从军人员,编制出了一些智力测验量表。接着,各种用以职业指导的心理测量工具也陆续问世。随着心理科学的发展,各种心理测验的兴起,从事职业指导工作的人员便使用心理测试的方法,去获得有关求职者的能力倾向、职业兴趣及个性特征等资料。统计学的发展和测验技术的改进,也推动心理测验向客观的、标准化的方面发展。

### 2) 系统整理出版的职业信息资料为就业指导提供参考

由政府部门出面,根据国家人力供需总体情况,编写出职业信息汇编,从而完全改变了职业指导者个人收集资料的状况。如美国联邦政府就业服务处,除编制有关综合性的通用心理测验量表外,还收集全国各地区人力供需状况资料编辑了《职业分类词典》,提供各种职业所需的条件、待遇、福利、升迁、发展等资料,并定期出版《职业展望手册》、《职业展望季刊》等刊物,为职业指导人员提供具体的参考资料。

## 3. 成熟阶段(第二次世界大战至今)

随着社会时代的发展,个人的生活方式、价值观念有了较大的改变,人们对职业追求的目标,不再仅仅是为了谋生,而更注重人的整体发展。传统的职业指导局限于工作本身的选择,忽视与工作有关的个人情感方面的因素,已难以适应现代社会的要求。而心理学有关自我发展的理论研究成果,也为传统的就业指导内涵的更新奠定了基础。萨波在1951年根据自我心理学的观点,赋予职业指导以新的含义,即协助个人认识、接受和发展完整、适当的自我形象,同时协助个人接受并发展自我完整而适当的职业角色形象。在职业行为形成的过程中,满足个人的需要,同时也造福社会。这一思想把职业指导上升到更高的层面,不仅以个人的发展为着眼点,同时也兼顾社会的需要和利益,从个体发展和整体生活的高度来考察个人与职业和个人与社会的关系。从第二次世界大战结束以后一直到今天,科技的迅速发展极大地推动了职业指导工作的全面发展,并赋予了它全新的特点。

### 1) 指导范围更加宽广

从理论发展上讲,许多职业指导专家、心理学家、社会学家不再满足于传统的以就业为中心的就业指导方式。他们从发展心理学、自我心理学,直至社会学、经济学的观点,来探讨职业选择与职业适应的问题,倾向于从整体的观点研究求职者个人身心发展的过程,以及影响职业选择与职业适应的心理及社会因素,即不仅研究和指导就业问题,而且包括就业后的职业适应问题和职业发展问题,以及职业生活以外的其他各种角色与生活方式等问题。职业指导理论上的突破,致使职业指导实践从传统的、狭隘的指导,扩展到个体职业生涯的全面指导。

### 2) 指导手段更加先进

从职业指导的手段来讲,有关职业资料的分析与整理方式,由书面形式转向多元化。尤其是视听器材及电脑,在职业指导中发挥了很大作用。特别是近几年,信息网络、软件系统把各种测验资料与职业信息资料合为一体,打破了时空界限,简化了统计方式,优化了测量



手段,在职业指导工作中发挥了巨大的作用。

### 1.1.3 我国职业指导的发展

职业指导自诞生起就对人类的求职活动产生深远的影响。职业指导在我国的历史并不算短,早在20世纪初,职业指导即已在我国出现。最早在1916年,清华学校校长周诒春,为了指导学生择业,发起了职业演讲活动,聘请名人、专家进校演讲职业问题,指导学生填写工作志愿,以预测就业趋势,并为确定学科提供依据,首开我国职业指导先河。在职业指导方面,南京国民政府教育部门于1929年实施了一系列规章、办法,并编印相关材料,对学生就业予以指导。其在《设立职业指导所及厉行职业指导案》里规定了三条实施学生职业指导的办法。

- (1) 全国各大学及中学应设立职业指导部。
- (2) 各级学校在最后一学年应设有升学指导及职业指导课程。
- (3) 各省设立职业指导部,大学为之拟订职业指导程序。

在学校进行职业指导的同时,社会上也成立了职业指导机构。如“全国职业指导机关联合会”、“中华职业教育社”、“上海职业指导所”等各种各样的机构相继出现,这些机构有的专门从事职业询问、职业训练、择业指导等工作。由于种种原因,诸如缺乏专门指导人才和必要经费、就业机会少等,使得当时中国职业指导的倡导者们成效有限。但总的来讲,他们使中国的职业指导从无到有,对于改变国人择业的盲目性,增强职业观念等起到了一定的作用。

新中国成立后,国家对劳动力的配置,尤其是对大学生劳动力的配置采取了高度集中的计划调配、国家包揽的办法,希望借此形成人人“安居乐业”的局面。这在新中国成立初期国家缺乏大量的建设人才之际,确实起到了宏观调控作用。但随着社会的发展,这种大包大揽的弊端也逐渐显露出来。一次分配定终身,限制了劳动者和用人单位之间的双向选择与合理流动,在这一段时间,我国的职业指导无论是在理论上还是在实践上都没有太大的发展。

在改革开放的新形势下,职业指导被赋予了新的内容。尤其是1980年下半年,全国劳动就业工作会议以后,我国劳动制度进行了相应的改革,实行了在国家统筹规划的指导下,劳动部门介绍就业和自谋职业相结合的就业制度,与之相应的劳动用工的制度也发生了变化。1986年7月,国务院颁布《国营企业招收工人暂行规定》,从此,国营企业逐渐改变长期以来的固定工制度,在新招的工人中开始实行劳动合同制。工人与企业在一定条件下可以互相选择,通过平等协商签订劳动合同。与此同时,我国职业指导也迅速兴起,开始出现了职业介绍所、人才交流中心、人才市场和人才库。

20世纪80年代中期,一些学校开始试行就业指导。伴随大中专毕业生就业制度改革的深入,教育部成立了全国高等学校毕业生就业指导中心,各省市教育厅成立了毕业生就业指导中心,各个高等院校也相继成立了毕业生就业指导中心。与此同时,一批有关的报刊、书籍、教材不断出版发行,一些高校开始设置就业指导课程,实际的就业指导工作已积累了相当的经验。随着整个教育体制特别是毕业生就业制度改革的不断深化,就业指导工作必将获得进一步的发展,主要表现在以下几个方面。

- (1) 理论研究。翻译了一批国外职业指导论著,出版了一大批理论研究专著,编写了



一批面向学生的多媒体音像教材，确立了大学生就业指导是全程指导、发展规划指导等工作理念。

(2) 组织机构设置和人员配置。各地高校建立了“毕业生就业指导中心”，配置了专职的就业指导老师。

(3) 建立服务市场。包括就业的有形和无形市场。如各省、市及高校召开的大学生就业专场招聘会，各类大学生人才网站、网页等。

(4) 就业指导方法和手段主要有如下几方面。

- ① 开设就业课程或讲座，开展大学生就业全程指导；
- ② 建设就业信息库；
- ③ 开展各种职业素质和技能培训；
- ④ 学习和引进国外先进技术，开发测评技术，开展个性化的就业指导工作。

### 1.1.4 大学生就业指导

结合我国大学生就业的特点，职业指导在高校里多称为就业指导。就业指导的含义为：就业指导是一项公益性的社会服务活动，它以个人的身心、素质及其意愿与社会职业的需要相协调为前提，引导学生树立正确的就业意识，帮助学生选择最能发挥自己才能的职业。全面、迅速、有效地与工作岗位结合，实现自己的人生价值和社会价值。

随着我国经济改革的深入，劳动用工制度和分配制度也有了很大的改变，人才市场逐步形成以及由此带来的大学生思想意识、价值观念、行为方式的改变，不仅使大学生在择业价值取向、择业心态及行为上有了新的特点，而且使毕业生就业市场发生了新的变化，使得大学生就业成为全社会关注的热点问题。

就业制度的巨大变化，在为大学生就业提供了更多的空间和机会的同时，也在一定程度上使他们面临了前所未有的困惑和难题。

大学生就业指导的宗旨：给大学生就业提供服务，优化毕业生资源配置，根据国家现行的就业政策，从职业心理和职业指导的理论角度出发，帮助大学生科学地规划自己的职业目标并为此做好准备；帮助大学生对现行就业政策以及社会对个人需求的形势有个大致的了解；对谋职就业的程序、途径、方法有一个清楚的认识，对自我评价、职业适应有所把握，并系统地介绍大学生就业过程中应掌握的知识和技巧。

#### 1. 大学生就业指导的内容与任务

我国经济正处在转型时期，市场经济体制的逐步完善，大学生就业政策稳步变革，加上毕业生就业市场不断规范，使得职业选择技能必然成为个人能力的一个重要组成部分。个人在身体发展、知识与技能的增长、思想品质的形成过程中，需要不断增进对职业世界的了解，对自我的了解。在此基础上形成自我的职业价值观念，从而为实际进入工作做好准备。

高等院校的就业指导机构应当肩负起对大学生进行就业指导的使命，其基本任务和内容是：帮助大学生客观地认识自我，了解职业概况和社会需求，把握现行就业政策，形成和发展职业角色技能和生活角色技能，掌握职业信息，成功就业，就业指导贯穿学生在大学学习的全部过程。大学生就业指导包括如下内容和任务。



### 1) 帮助学生设计职业发展计划

学生在中学阶段对职业并不十分清楚,对大学的专业设置也并不十分了解,往往以名称取舍,这就给进入大学后的职业发展带来了障碍。职业和大学的专业设置并不是一一对应关系,进入大学后,学生们必须了解这方面的知识。对学生进行职业介绍,帮助他们掌握处理所学专业与职业关系的方法,是大学生确定职业发展方向的重要环节。学生对职业的认识是一个连续的过程,在中学和中学前的教育中,职业意识是朦胧的,进入大学后才逐渐地现实起来,并把职业意识转化为自我意识加以表达,而理想的实现,是通过职业的发展来完成的。因此,根据自己的身心特点,充分考虑社会需要,科学地制订职业发展计划是大学生就业准备的核心。各种专业的就业前景不同,不同专业的大学生如何通过自身的努力拓宽、扩大就业面,学生本身是难以做到的。而且学生有赶热潮、追时尚、千军万马挤独木桥的盲动,这无论是对学生还是对社会都是不利的。因此,把就业指导同学生的学业结合起来,进行有效的指导,帮助学生客观、科学地设计职业发展计划,避免盲目性和随意性,是就业指导的重要环节。

### 2) 择业心理和技巧指导

(1) 择业心理指导:择业中的大学生,心理往往是不稳定的,充满着矛盾冲突,从众、攀比、自负、自卑心理表现较为明显。学校要针对择业中的大学生的心理状况,采取心理咨询的手段,及时地使大学生消除择业中的心理问题,减轻心理压力,增强战胜挫折的能力,做好经受失败的心理准备,以健康的心理状态迎接挑战,参与竞争。

(2) 择业技巧指导:掌握择业技巧是毕业生选择职业不可忽视的问题。指导学生掌握正确的择业技巧也是就业指导的重要内容之一。择业技巧同投机取巧有本质的区别,通过对毕业生的择业技巧指导,使毕业生掌握应聘、就业程序,掌握自荐方式和应试的有关礼仪,正确运用与人交谈的有声语言和体态语言等方法。面临择业的毕业生,由于思想准备不充分,心理压力大,出现不知所措、衣着不得体、词不达意的现象是比较普遍的。加强择业技巧方面的指导,可以使学生避免由于方法不当带来的求职择业的失误。

### 3) 就业政策和思想教育指导

(1) 就业政策指导:就业政策是毕业生就业工作的基础。一方面,学生需要了解劳动人事制度,包括雇用解雇制度和用工制度;另一方面,毕业生需要较为详细地了解就业政策,毕业生就业政策是毕业生就业的权利运用和约束条件的结合,规范择业行为。对毕业生进行广泛的政策引导,使毕业生明确哪些是应该的,哪些是不应该的;自己有什么样的权利,受什么样的限制。纠正择业误区,少走弯路,为他们顺利就业奠定良好的基础。

(2) 思想教育指导:对学生进行职业价值观的教育是就业指导的重要任务和内容。职业价值观是人们对职业的看法和态度,这是思想方面的问题。择业标准、择业行为是受人的思想支配的,大学生选择职业要把事业放在第一位。要考虑自身的素质及特长,并同社会需要有机地结合,选择能够发挥自己最大特长和潜能的职业,而不要以金钱为唯一取向。大学生选择职业要放眼未来,看到发展,而不要以眼前利益支配择业行为。职业发展得好与坏,与一个人的职业道德水平有直接的关系。应当教育大学毕业生遵守择业道德规范,养成良好的道德操守,不弄虚作假,实事求是,通过正当行为选择职业。





### 4) 信息服务和创业指导

(1) 信息服务指导：高校通过就业指导机构为毕业生提供信息服务。毕业生就业指导中心起着桥梁和纽带的作用，通过各种形式同社会用人单位建立广泛的联系，掌握需求信息，包括专业、数量、需求层次等向学生及时公布；同时指导学生主动掌握搜集需求信息的方法，掌握信息渠道，学会筛选有价值的信息，有针对性地进行职业选择。

(2) 创业指导：在校期间的大学生创业活动虽然是少数人参与的模拟性和实践性探索，但应从指导和服务咨询上对全体大学生都进行创业意识的教育，从知识、素质、能力等方面进行指导，把创业教育延伸到学生的职业生涯之中。大学生不仅是一个就业者，而且可以成为职业领域拓展和新职业创造的主人翁，可以为社会创造更多的就业机会和新的职业领域。

## 2. 大学生就业指导的形式

大学生就业指导的形式主要有以下三种。

### 1) 课堂指导

开设专门的就业指导课程，同时将就业指导渗透到各专业课程教学之中，两种形式互为补充。

(1) 就业指导课程。就业指导课程是通过正规教学的形式，由专职教师或就业指导专家讲授，或利用音像资料实施就业指导，全面系统地向学生传授就业知识，帮助学生探索自我，了解职业世界，合理地设计自己接受教育的计划和选定未来的职业。

音像资料，诸如电影、录像、幻灯片等，具有形象、直观、生动等特点。学生可以通过观看电影、录像来了解某种具体职业的实际情形，或者了解某种具体的技术操作过程，这种直观形式的教学方式较之知识陈述形式更能增进学生对职业世界的了解。

(2) 就业指导的另一种形式是将就业指导渗透于各门专业课程的教学。任课老师结合专业课程教学，不仅传授具体的专门知识和技能，而且阐明这些知识与技能在职业领域中的应用，以及应用中所应遵循的各种规则，这样，学生不仅学到了专门知识和技能，而且懂得如何成为一名合格的职业工作者。

(3) 讲座。毕业前夕，不定期地举办就业指导讲座，由从事就业指导工作的专职教师、负责学生就业工作的领导或用人单位人事主管等，为大学生传递有关就业政策、就业信息和就业知识。

### 2) 个别指导

许多高校建立了大学生就业咨询室，就大学生有关就业的具体问题进行个别有针对性的咨询。咨询内容包括性向测试、职业信息、自我评价、就业政策、择业心理、求职技巧等各个方面，对不同学生的特殊问题进行探讨、协商和建议。这种咨询既可以是面对面的，也可以是书面的；既可以是正式的，也可以是非正式的。提供咨询者既可以是就业指导工作人员，也可以是年级辅导员教师，甚至还有学生自发组织的社团或高年级同学、老乡等。这种就业指导方式的特点是针对性强，不受时间、地点的限制，气氛宽松，灵活多样。

另外，一些高校学生就业指导部门在校园网上设置了专门的就业咨询栏，这就为大学生进行个别职业咨询提供了更为便捷的方式。

在国外，大学生就业指导开展的历史较长，经验也较丰富。学校有专设机构，有专人负



责,通过心理测量、生理测量、观察、谈话、调查等途径,收集和积累每个学生的个人资料,包括入学前的有关记录,在学习期间的各种考试、考查、检查、面谈记录、班级活动记录及其他方面的表现等资料。在我国,一些高校也建立了学生个人成长档案,这样便于把握每个学生的能力及适应性,为个别诊断指导提供参考。

### 3) 活动指导

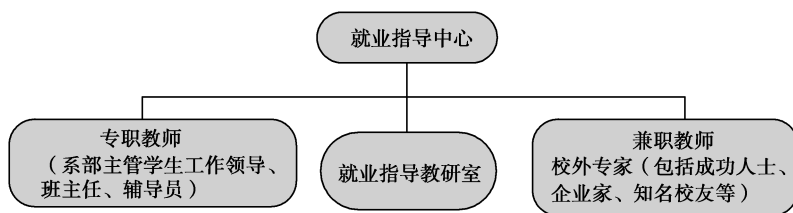
根据教材内容编排一个模拟情景,以最接近真实情况的设计,让大学生参加到模拟场景中,扮演求职者角色。这种形式可以使大学生体会到诸如人才交流会、面试等场面,对其求职时知识的运用、求职时心态的调整、决策能力的训练、价值观念的澄清等都有课堂教育难以达到的效果。

通过兼职、试工、参观、访问等形式,学生可以亲临工作现场,能够增进对职业的感性认识。劳动实习也是一种最为直接的职业教育形式,学生一方面可以亲身体验工作的直接感受,另一方面可以通过劳动实习检验自己的各种素质,以作为进一步调整与改进的依据。除此之外,利用读物也可以实施就业指导。可以指定一些相关课外读物让学生课外阅读,使学生了解各种就业政策、职业特点及职业成功的条件等。

## 3. 大学生就业指导组织机构

**【案例 1-1】**张艳同学在 4 月份参加一个校园招聘会时,自己的就业推荐表没有盖章,也不知道到哪里去办理。快毕业了,连就业指导中心都不认识,更没向老师咨询有关就业的事。说明张艳从来都不关心自己的就业,待用人单位来招聘毕业生时,才手忙脚乱地准备,最后还是错失就业机会。

从上述案例可以看出,同学们不仅要学习就业指导课程,而且要与负责就业指导的组织机构经常联络。大部分院校的就业指导组织机构如图 1-1 所示。



## 1.2 大学生自我认识

### 1.2.1 认识大学校园人文环境

人文就是人的本质及本质力量的体现,就是人的整个意义世界。人文环境是社会本体中隐藏的无形环境,是一种潜移默化的民族灵魂。可以说,人文环境是当今最时髦最常用的一个词汇,它的产生和广泛使用适应了人类社会文明进步的客观需要。大学人文环境就是指以德性为核心的人性化了的教育环境,人文环境对大学生人格塑造有着重要作用。



### 1. 校园人文环境对大学生的人格熏陶

马克思主义认为,人是环境的产物,环境对人类社会的存在和发展有着十分重要的影响;人又要适应环境,积极地对环境进行改造,从而体现人的本质力量。高校人文环境是一种特殊的学校环境,是学校精神、学校传统和学校作风的综合体现,同时也是高校师生所共处的环境,它以其深刻持久的潜在作用,影响着校园人的思想、情感。人文环境一方面为大学生人文精神的塑造提供了充分的空间,另一方面也促使大学生人文精神得到进一步的升华。良好的校园人文环境,极易对大学生进行思想引导、情感熏陶、意志磨炼和人格塑造,起着环境育人的作用。

校园人文环境中的精神文化和制度文化都是高校在长期的办学过程中通过许多人的努力逐步形成的,是智慧的结晶,成为学校的本质、个性,成为学校良好精神风貌的集中反映。这些优秀文化的品质会渗透到学校的办学理念、管理思想、价值观念、学术氛围、学校精神中,体现在处理人际关系、人事关系、学术流派关系、校内外关系、传统与创新关系的风气中,对学校的各项管理制度以及校园内独特的风俗、礼仪、行为规范、准则、纪律等产生根本影响。由于在高校里生活着的是一个知识密集和思想敏锐的群体,如果他们在教学科研管理活动中折射出创新、进取和严谨的理性精神,在思维方式、情感意志、精神风貌和创造潜力上得到积极的影响和正确的引导,那么先进的思想观念、价值观念必将在校中产生、传播、发展,必将形成知识性和思想性相结合、极富智慧的高校校园人文环境。高校的精神文化和制度文化对大学生的人格有着直接明显的引导和规范作用。

### 2. 校园文化对大学生的影响

大学校园文化是社会文化的组成部分,是一所大学在长期的办学过程中培育形成并共同遵循的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范。校园文化也是一种特殊的社会文化现象,它是中国特色社会主义文化为根基,以学校文化活动为载体,由全校师生共同创造的、充满时代气息和校园特点的人文氛围,是在学校有关部门引导和管理下,由学生根据自己的兴趣、爱好组织起来的群体性文化。它是学校办学思想、校风、学风、教风以及管理风格等方面的综合体现,是学校管理的灵魂,是学校优良传统的结晶,是决定一个学校兴衰的重要因素和维系学校发展的精神支柱。大学生在校期间正是他们科学世界观、人生观、价值观以及知识、技能等形成和发展的重要时期,高校校园文化无疑会对大学生产生重要的影响。

(1) 校园文化可以帮助大学生初步形成自己的世界观和价值观。大学生有意识地通过各种书籍内容的阅读、教师的教学和各种校园活动的开展等途径来引导自己的世界观和价值观,学校通过精心组织的各种各样的主题活动,激发学生对社会主义祖国和共产党的热爱,坚定其走建设有中国特色社会主义的信心。

(2) 校园文化可以使大学生获得学习、生活和工作的技能。校园文化中一些知识性、学术性、科研性的校园文化活动,有助于学生获得一定的科学文化知识。校园文化建设内容的丰富性和其间注入的社会文化活力,都为学校教育和学生知识的全面积累提供了广阔的拓展空间。同时校园文化对大学生能力的培养作用是多方面的。演讲、征文活动锻炼了大学生的口才、表达和写作能力以及思维敏捷程度;校园科技活动和实践改变了大学生被动接受知识、实践机会少、动手能力差、创造力低的状况,使学生主动创造性得到发挥。校园文化在使大学生获得生活知识和社会经验、适应社会环境方面发挥重要作用。活跃在校园中的各种文化



活动,促使学生自己管理自己,不断提高独立生活能力,增强自主和自强意识。

(3) 校园文化帮助大学生形成良好的心理素质。在校园文化建设中,学校可通过心理课程教育、校园广播、校园内的文学出版物、知识讲座、学生自治组织等多种方式,形成浓厚的心理教育和引导的文化氛围,使学生潜移默化地理解、吸收各种自我心理调节方法和途径,排除心理干扰,保持健康的心理状态,并可以通过开展各种各样的竞争性活动,提高大学生的心理承受能力。另外校园文化所固有的娱乐性、知识性特点,在很大程度上能丰富学生的精神生活,使学生感到心情舒畅,精神旺盛,使他们的生理和心理得到和谐发展。

## 1.2.2 大学时代与素质培养

大学时代是人生当中最重要的阶段之一,很多成功者的世界观和价值观都是在大学时代就已经基本形成了,大学的经历也在一定程度上影响人的一生。今天那些事业上的成功者,当年曾是青涩的知识青年,他们当年是怎么度过自己的大学生活的?他们又是怎么受到大学文化的影响的呢?在此,让我们走近一些成功者,去看看他们大学时代的情形。

**【案例 1-2】**李开复,美国微软公司前全球副总裁,无论是在哥伦比亚大学,还是在卡内基梅隆大学,他都凭借其聪慧的头脑而令同校师生刮目相看。这位名满天下的学者生于中国台北,少时游学美国。在遥远的大洋彼岸,通过不分昼夜的寒窗苦读,为自己日后的巨大成功奠定了坚实的基石。学生时代的他涉猎极广,在成为计算机专家之前,他已是睥睨北美的桥牌高手。他曾经给中国的大学生写信,指出大学四年应该这样度过:(1) 自修之道:从举一反三到无师自通。在大学期间,学习专业知识固然重要,但是更重要的还是要学习独立思考的方法,培养举一反三的能力,只有这样,大学毕业生才能适应瞬息万变的未来世界。基础知识主要是数学、英语、计算机和互联网,如果你对数学、英语和计算机有兴趣,那你真是个幸运儿,可以获得学习的乐趣。但是就算你没有兴趣,你也必须把这些基础打好。(2) 实践贯通:做过的才真正明白。在大学里,同学们应该懂得每一个学科的知识、理论、方法与具体的实践、应用如何结合起来,尤其是工科的学生更是如此。(3) 培养兴趣:开拓视野,立定志向。唯有接触你才能尝试,唯有尝试你才能找到自己的最爱。而大学正是这样一个可以让你接触并尝试众多领域的独一无二的场所。(4) 积极主动:果断负责,创造机遇。从大学的第一天开始,你就必须从被动转向主动,你必须成为自己未来的主人,你必须积极地管理自己的血液和将来的事业。(5) 掌控时间:事分轻重缓急,人应自控自觉。“时间多了很多”正是大学与高中之间巨大的差别。时间多了,就需要自己安排时间,计划时间,管理时间。(6) 为人处事:培养感情,参与群体。以诚待人,以责人之心责己,以恕己之心恕人;培养真正的友情;学习团队精神和沟通能力。

**【案例 1-3】**徐小平,1982年毕业于中央音乐学院。北京新东方学校创始人之一,新东方教育集团文化发展研究院院长,著名职业咨询师。他曾经在讲座中这么说过,“我在中央音乐学院学了五年的音乐理论,我完整的人生观和世界观都是在大学里形成的。仅仅在音乐学院学音乐理论是不够的,我发现自己对文史哲非常感兴趣,于是就到北大去,从更宽广的人文精神中寻找对文学与艺术的理解。当时典型的日程是,我早上6点起床,喝几口凉水,走15分钟路,再从民族宫坐车到动物园然后坐车去北大,路上要1个多小时。听完课,喝点凉



水再回家。那样的劳累奔波日子并不心酸，北大钱理群教授讲的文学史令我至今难忘，而且，我还在北大中文系结交了一大批朋友。我在北大听了将近一年的课程，正是这段时间奠定了我人文知识的功底，奠定了我思维的基础。这是我在大学最宝贵的经历。我想告诉大家，仅仅按照老师的要求读书，虽然有用但是不够，需要自己去寻找新的东西。在大学里要不断寻找自我，发现爱好就等于发现才能。我发现自己没有作曲的才能但有思考的才能。在你改变不了现状，改变不了学校，改变不了教育体制的时候，你不妨改变自己，学会在逆境中寻找自我。人生的成功失败是另一个话题。大学期间，不论你有志于创业，有志于社会工作，有志于和人打交道，有志于和钱打交道，有志于做一个团队的培养，只要有创意，不妨把一个想法、一个需求，做成一个协会、一个社团、一个组织。无论怎么样，你要做出一些事来。”

大学校园从来都是思想活跃的地方，而学术讲座无疑代表了一所高校思想碰撞的最高水准。在校学习期间，最能启发人头脑的正是这些代表了智慧结晶的学术讲座、名人演讲。徐小平是学音乐理论专业的，但他后来并没有从事音乐工作，而是成为了教育专家。徐小平认为，是大学时代听讲座的经历奠定了他人文知识的功底和思维的基础，同时，这也从另一个角度说明，专业并不是我们以后从业方向的束缚。

大学是创新型高素质人才的摇篮，是产生新思想、新知识、新理论、新技术的土壤，也是科学研究和技术开发的基地。从上面的例子我们可以看出，这些事业的成功者无不从大学里获得了求知的动力和各种智力支持。但这种获取并不是被动获得的，还需要大学生发挥自己的主观能动性，积极从大学中汲取养分，为自己以后的事业打下坚实的基础。所以大学生需要依靠大学的力量，充分发挥大学的作用，才能取得长足的进展。

### 1.2.3 认识自我与角色定位

#### 1. 从中学生到大学角色的转换

**【案例 1-4】**来自北方的大一女孩小李如愿以偿地考入了南方的一所大学。起初，除了饮食不是很习惯外，她对未来充满期待，希望在大学好好奋斗，好好学习，好好生活。可不久就觉得有些吃力了，眼前的现实似乎离她想象中的大学生活越来越远……学习上，小李发现即使是她抓紧一切时间来学习，可还是跟不上老师的进度——“老师一次课就讲了几十页，照我阅读速度远远跟不上啊。我的数学基础本来就差，高数习题大部分都不怎么会做，作业都按时交不了，这在我十几年的学习生涯中是从没有过的事情啊。”生活上，小李刚入校时，常与舍友卧谈到深夜，感到十分兴奋。但随着时间的推移，她就很不习惯了。她在中学时就养成了晚上十点半熄灯睡觉的习惯，而大学的宿舍晚上不熄灯，由学生自己控制作息时间。习惯于早睡的她想早点入睡，但却不知道如何让舍友们早点安静，感觉特别累，十分苦恼。工作上也是烦恼不断，在中学阶段，小李一直是老师的得力助手，同学们的好班干。可进入大学后，她却没有进入班干名单，去各个社团应聘也屡受挫折，自认为组织能力特别突出的她感到特委屈、特受挫，自己也不知道从什么时候开始经常变得满腹牢骚，常生闷气，别人似乎都不愿意接近自己了……

经过艰苦努力和激烈竞争，刚挤过“独木桥”的大学生，他们怀着激动、期盼的心情进入了梦寐以求的大学校园，开始了新的“美好”的生活。在高考那段艰苦的日子里，他们常



常以遥想美丽的大学校园为自己的精神支柱，他们把大学校园想象成金字塔般的伊甸园。但是当他们踏入大学校园时，理想和现实总是存在着一定的差距，而且这也是和高中校园完全不同的两种生活。在成功的喜悦之后，新入学的大学生需要面对众多的以前从未碰到过的问题和挫折，这就造成了有相当一部分人在许多方面还不能适应大学生活的原因，具体表现在以下三个方面。

### 1) 学习方面的迷茫

在刚进入大学后，许多学生在学习上有下面的困惑与迷茫：

(1) 高中的学习方式和大学的学习方式是完全不同的。高中阶段的最终目的是考上大学，所以高中的学习方式也就是理解和弄懂几门普通文化课教科书上的知识点，并记住相关的知识，同时辅以做一定数量的题目，可以说接触的知识面相对较狭窄；一般还文理分科，学习内容比较单一。但大学的专业分科细了，学习的内容深了很多，也更广更专了，老师也不像高中那样整天督促了。这种学习方式的差距造成了新生不知道怎么进行新的专业学习。

(2) 优越感下降。有好多的同学，在中学阶段的学习十分优秀和拔尖，学习成绩总是名列全班前茅，甚至全校前茅，得到许多来自周围的同学和老师充满着欣赏的、赞许的眼光和话语。但到大学以后，强调的是独立自主的学习，没有那么多的关注和肯定，高中时代的那种优越感荡然无存了，这种落差有可能造成一种巨大的失落感。

(3) 存在专业的反差。有的学生由于各种原因未能按照自己的志愿进入大学，没能按照自己的意愿选择喜欢的专业学习，从而丧失了学习的动力和激情，影响今后的学习。

### 2) 生活上的不适应

新生从中学校园进入大学校园，生活上也发生了很大的变化。有一部分的大学生不适应新的生活环境，缺少生活自理能力。在中学阶段，他们离家不会太远，有的甚至在学校附近，他们也不需要住校，因此常常受到家人们的照顾，有很强的依赖性。这种情形容易使性格娇气，养成以自我为中心的思维习惯。进入了大学，情况发生了很大变化。学校离家往往比较远，一般不能经常回家了，不能受到家里的照顾了，生活上也无法依赖别人了，一切的生活都得自理，而且他们需要以一个普通成员的身份，参加到班级集体生活中去。这是两种完全不同的生活方式，使得有些学生慢慢地不习惯和不适应了，甚至造成自我与集体关系的不协调。有的同学生活上遇到一些挫折或困难时，就想家，暗自伤神，甚至哭泣，出现一些悲观的情绪。

### 3) 人际交往的不适应和思想上的波动

大学里，学生都是来自五湖四海，他们从四面八方来到一个完全陌生的新环境，各个学生之间家庭情况不相同，兴趣、爱好和性格也截然不同，生活习惯和方言也不同，这些差异可能会造成学生之间的一些隔阂。虽然大学阶段的人际关系相比社会关系来说并不是很复杂，但相对于中学阶段来说却发生了很大的变化，如学生交往中自我保护意识较强，没有得到情感的交流，而且每个人的生活习惯都不同，如果交流观点偏差较大就会出现一些矛盾，影响同学之间的关系。大学生要处理诸如老乡关系、师生关系、新老生之间的关系和恋人关系等，这些都需要学生独立处理，一旦处理不慎，就会造成人际关系的紧张，有些大学生可能会因此出现一些不良的心理状况。同时，大学生阅读领域的扩大，必然使得精神领域骤然



扩增,思想上会受到各种思想观点的影响和冲击,但思想又还不太成熟,可能会为其中的消极因素所左右,引起思想上的波动。

从上面可以看出,尽管大学新生通过了高考,进入了高等学府深造和学习,但也由此带来了他们角色上转变的问题:从中学生变成大学生。但是在入学后,有相当一部分学生在学习、生活、思想上及人际关系方面感到不同程度的不适应,出现了各种问题。

### 4) 积极转换自己的角色

高校的各级领导、辅导员、任课老师和班主任要通过各种方式对新入学的大学生进行教育和引导,尽快地帮助他们克服各种困难,适应大学校园生活,开始他们人生的新起点。从学生自身的角度来说,更要自觉地意识到自己存在的问题,坦然面对各种不适应的状况,通过自己的努力,逐渐适应大学的学习生活,为自己以后的发展打下坚实的基础。然而,面对新的环境,新生又如何转换自己的角色呢?

(1) 定位人生,转变目标,正确规划自己的大学生涯。新生要主动认识到自己角色的变化,并积极适应新的角色。要从中学阶段的尖子生到大学阶段普通生的角色转变、从“未成年人”到“社会人”的角色转变。他们既要看到自己身上的优点和能力,发掘自己身上的兴趣、爱好和特长,又要认清自己身上的不足和缺陷,主动加以克服和改正。大学生还要养成积极的心态,培养一种自尊、自信、自强的精神,培养自己的社会责任感。通过阅读名人传记和各种先进事迹来陶冶自己的道德情操,同时学习如何给自己定位、如何树立自己的人生目标。大学阶段是人生成长的关键时期,要结合社会需求和自身的主客观条件,确立自我成才的方向与目标,增强进取的内源动力,规划好自己的大学生涯。

(2) 培养自己的独立能力,转变生活模式。新生要坚决摆脱中学时代养成的依赖父母的心理,摆脱以自我为中心的思维习惯,养成独立性较强的生活习惯,合理安排好个人的学习与生活,培养自主学习能力。大学生活提倡的是“自主、自立、自律”,新生要主动养成这种习惯。大学里的生活是丰富多彩的,社团活动也比较多,大学生要积极参加各种文体活动,特别是班集体活动和各种党团活动,培养自己的团队意识和集体主义精神。大学新生要锻炼自己的自制力,不要贪玩,尤其要注意在信息社会、网络时代,要很好地利用网络但不迷恋于网络。有心理问题且长久不能解决的,则应该寻求老师和心理医生的帮助。

(3) 培养良好的人际交往能力,转变交往方式。进入大学,接受高等教育,不仅要认真学习各种科学文化知识,把自己培养成为会做学问的人,还要积极参加各种实践活动,把自己培养成一个会做事的人,做一名新时代的有志青年。参加社团活动可以锻炼自己的组织能力,也可以锻炼自己的交际能力。大学新生要学会正确处理同学关系、师生关系、老乡关系、恋人关系、新老生关系等人际关系,在处理事情时要学会换位思考,在交往中逐步掌握处理各种人际关系的技巧,最终将自己推向社会。在人际交往中应树立一种信用和共赢的理念,以诚相待。

### 2. 做一名合格的大学生

**【案例 1-5】**能力强也要打牢基础。小王是学院里创业协会的会长,有很强的交际能力和丰富的社会经验,毕业有几家公司都说要和他签约。但要采访学校“风云人物”的小李找到他时,他感慨良多地说:“多亏那次辅导员和我的那次谈话啊,要不,我毕业都难。”

原来,小王刚当上会长时,和外面的老板打交道比较顺利,他就想,凭我的能力,出去



能赚到钱的，活得肯定不会比别人差，学习嘛，那么累人的，就不要太勉强自己了。然而，辅导员给他敲了个警钟之后，他明白了学习的重要性，也把目光放得更长远了。他在不断地学习中也体会到，大学培养人才不光是培养学生各方面的基础和专业能力，最重要的是培养自学能力。只有认识到这点，打牢了基础，懂得了怎样去学习，在以后的生活中时不时给自己“充电”，到了社会才不会出现那种力不从心的感觉。

做一名合格的大学生，就是要按照党的教育方针的要求，在德、智、体几个方面得到全面发展。也就是要做到思想品德好、业务好、身体好，其内容主要包括一个学生在政治上、思想上、学习上和道德品质上的要求。

(1) 德：要有合格的政治素质和良好的道德素质。当代大学生要具有坚定的社会主义信念，而不能淡化共产主义理想，因为这个理想是我们国家、民族，乃至我们每一个人非常重要的精神支柱；要有较强的民主法制观念和纪律观念，而不是满脑子西方自由民主；要有自尊自信自豪的爱国主义精神情怀和民族精神，而不是崇洋媚外，毫无骨气的民族虚无主义。改革开放以后，由于思想政治教育在某种程度上受到削弱，出现了 80 年代大学生的精神困惑和 90 年代青少年的潜在的精神失落。而每一次对政治教育的强调和政治理想的加强，都会带来大学生教育的加强和大学生精神的振奋及对改革的认同。良好道德素质的养成，首先就要培养适应社会主义社会发展的道德观念。要尊重他人，不要盲目自大，视别人为草芥；要有坦诚待人的意识，摒弃过分为自己谋划的精明和奸诈；要善于与人合作，增强集体意识和团队精神，不封闭、不怪异；要努力做到先人后己，不应自私自利，不可把个人的幸福建立在损害他人利益的基础之上；要有自重慎独的意识，保持自己的道德品质稳定性和延续性，不要随波逐流，我行我素。要讲诚实守信，现在的社会，信誉问题非常重要，有了好的信誉就不发愁有好的回报。其实大学生要做到诚实守信并不难，守信誉就是不要撒谎，首先学生守信最常见的表现就是不要作弊，自己独立完成自己的作业和工作，不要随便吹嘘自己，即便有优点也不要大肆宣扬，沉稳才是成熟的表现。现在就业压力大，所以要求我们大学生要有很高的素质，做到诚实守信是最基本的准则。

(2) 智：要有科学的思想素质、全面的科学文化素质和较强的工作能力素质。当代大学生要树立科学的世界观和方法论，以及正确的人生观和价值观。当前，在大学生思想中存在着急功近利的倾向，只想物质利益不讲精神支柱，这样的倾向是不科学的。另外，大学生需要学习一些历史知识，“以史为鉴”，用历史唯物主义的眼光和思维来看问题，特别是培养唯物史观。因为对历史的无知，是不可能培育起科学的思想素质的。为了适应当今社会的发展和进步，大学生要有较好的人文和社会科学修养。大学生还要刻苦学习，学习是一项艰苦的劳动，要吃得苦，就要坐下来、学进去，然后才会有成功的喜悦。一切有成就的科学家、艺术家，都是用毕生的精力，孜孜不倦地辛勤劳动，才能取得事业上的成就。马克思写《资本论》，艰苦奋斗了 40 年。德国诗人歌德用 60 年的时间，到了 82 岁才写出了有世界水平的剧作《浮士德》。血液循环发现者哈维，一生有 120 次休假，他一次也没有休息过，全用于做实验和搞研究上。牛顿在英国剑桥大学 30 年，大部分时间都花在实验室中，每天工作 16~17 个小时。只有具备了这种精神，才能攀登上科学的高峰。大学生除了自己所需的专业知识以外，还应具有适应自己将来工作需要的外语水平和计算机操作水平。只有具有全面科学文化素质的人，才能大有作为，畸形片面的知识结构，已不能适应时代发展。工作能力素质就





是大学生与将来工作相关的能力和素质,包括较好的语言表达能力、文字表达能力、社会交往能力、组织管理能力、办事能力和创新能力。只有具备全面的工作能力素质,才能适应当今社会快节奏、高效率、充满竞争的社会生活需要。

(3) 体:要有健康的身心素质。身心素质包括健康生理体质,同时也包括心理方面的乐观积极的生活态度,坚强的意志,谦和宽容的气质,达观的胸怀,以及控制个人情绪的抑制力。现在大学生心理健康也成为人们讨论的重要话题。马加爵事件已成为过去,但这已敲响了我们应加强对自身心理健康重视的警钟。大学生处于青春发育后期,机体代偿能力较强,不易察觉各种危害因素对自己造成的损害,部分人认为无病就是健康,有的人虽注意自己的健康,也仅仅是注意躯体症状的变化,常以无自我不适为满足,对于心理,社会环境的影响缺乏敏锐的观察和判断能力。在目前的社会环境中,在人才竞争的激烈环境中,健康水平是最重要的条件,有人说:有了健康不等于有了一切,但失去健康就失去一切。这可以说是一句名言,也可以说是一句实话,尤其是将来从事旅游外事工作,不论到了饭店还是旅行社,没有一个健康的体魄是难以胜任的,而且对自己的生活、学习、家庭都有着巨大的影响。因此,从现在起我们就应树立现代的健康意识,吸取有益的卫生知识,培养自己良好的心理素质。由于地理的差异,世界观等看法的不同,经济条件差异较大等,正值年轻气盛的我们,很容易与同学产生摩擦,因此,我们要以平和的心态,处理好人际关系。做人处事要谦逊,懂礼貌,凡事要三思而后行,要学会忍让。坚信“退一步海阔天空”、“面对差异,要学会换位思考”、“面对竞争,让出机会保持友谊,始终保持一个感恩的心”等等,这些我们都可以而且应该努力做到。

### 3. 争取做一名优秀的大学毕业生

**【案例 1-6】**数学系小赵刚进大学,发现不但没有老师督促自己学习,而且有各种社团可以进,就感到整片天空都是自己的了。于是,报了三个社团,今天去这边见习,明天去那边开会,忙得不亦乐乎。半个学期过去了,就要期中考试,才知道什么都不懂。她才领悟到老师和学长们所说的,学生学习永远是第一位这句话的分量。她终于决定放弃了两个社团,努力学好专业知识和各种基础知识,努力做好一个社团的工作,使自己学习和实践两不误。

2008 年她毕业了,考取了中南大学的研究生,还被评为“优秀毕业生”。领取证书时,她激动地对学院的记者说:“要成为一个优秀毕业生,学习成绩一定要搞好,还要参加社团和社会实践,提高自己各方面的综合素质。在我的大学四年里,我各方面都行动起来了,我很充实,也为自己的明天找到了更多的希望。”

优秀大学生是大学生中的佼佼者,是国家十分宝贵的人才资源,是整个社会中最有活力、最有生气的力量,他们代表着祖国的未来和民族的希望,肩负着建设祖国、建设小康社会的历史重任。在高校积极发展优秀学生入党,是建设具有中国特色社会主义事业的需要,是保证党的事业兴旺发达的需要,是培养和造就千百万共产主义事业接班人的需要。在学生中,严格按照“坚持标准、确保质量、改善结构、慎重发展”的要求,做好发展党员工作,是高校各级党组织的重要职责。优秀大学毕业生在德、智、体三方面都应该很优秀。

在道德方面应有进步的思想与高尚的品德,在智力方面应有比较丰富的知识与敏捷的认知能力,在体力方面应有健康的身体与充沛的精神,这三者缺一不可,而且其中任一方面差



一些也不成。因为智力差了当然不能成为人才；智力虽优，但道德差则不做好事做坏事，是社会的败类，是害群之马，人民不会承认他是人才；道德、智力虽优，但体力差则疾病缠身，终身一事难成，也不能算做人才。仅就智力而言，也有个要素构成问题，应包含这样三个要素：一是宽厚的基础知识，二是科学的研究方法，三是追求真理的勇气。基础知识宽厚，则进一步学习、工作适应性强，学习专业或改学专业都较容易。掌握了科学的研究方法，则少走弯路，可收事半功倍之效。这二者是一般人都认为重要的，至于追求真理的勇气，其重要性许多人并不认识。要知道有了追求真理的勇气，才敢于在前人的定论面前提出怀疑，敢于冲破习惯的禁区，抵达真理的领域。这样的人才，才可担当大事，完成大业。世界历史上的杰出军事家拿破仑讲过，最卓越的军事人才，既要具备军事的知识、聪明，又要具备作战的勇气、果断，并且二者要并重，如正方形的纵横两边要同样长。如果二者一多一少，就不是好将才，勇多谋少则冒险蛮干，谋多勇少则耽误时机。军事人才如此，其他人才也同样需要勇气。根据一些科学家的研究统计，一般人学习能力最强的年龄在 20~30 岁之间，科学家发明创造的最佳年龄在 25~45 岁之间。这说明一个人在大学及大学毕业后的几年之间，是学习能力最强的时期；大学毕业后的 20 多年，是从事科学研究最好的时期。青年的大学教育期间，应该充分发挥自己的潜力，提高智力，以便培养成优秀的后备人才，准备迎接艰巨的科研任务或其他任务。如何把大学里优秀的学生更有效地培养成社会上的优越人才，这是高等学校的重要任务之一。要完成这个任务，学校领导、系领导，有关教师及学生自己三方面要配合努力。

优秀大学毕业生在大学期间，应做到有理想、能勤奋、有毅力、能虚心，善于运用科学方法，有信心毕业后在社会上做好工作，不断努力，承担国家给予的艰巨任务。

### 思考题 1

1. 你了解就业指导课吗？
2. 就业指导课将对你有哪些方面的帮助？
3. 你所在院校的就业工作由哪个部门负责？



# 第2章

## 大学生职业规划

### 2.1 什么是职业

#### 2.1.1 职业的定义与特性

##### 1. 职业的产生

职业跟我们的生活密切相关，它作为一种社会现象并非从来就有，它是人类社会生产力发展到一定阶段的产物，是随着社会分工的出现而产生的。原始社会生产力水平很低，人类活动的目标简单，劳动没有形成固定的分工，一般是男的捕鱼、打猎，女的采集植物果实、料理家务，而老年人主要制作劳动工具。不过这只是在氏族内部、部落内部由于性别和年龄的差别而出现的自然分工，尚不能称之为职业分工。因而，确切地说，那时还没有固定从事某项专门工作的人群，也就不能算是真正意义上的职业。

随着人类征服自然能力的提高和社会生产力的逐步发展，人类社会产生了三次社会大分工。第一次有重大意义的分工是畜牧业从原始农业中分离出来，一部分人长期从事打猎的实践活动，开始脱离其他劳动，专门从事畜牧劳动；第二次社会分工是工业从农业中分离出来，少数人开始从事手工业劳动，逐渐脱离了农牧业劳动；第三次社会分工是商人和商人阶级的产生。在三次社会分工之后，产生私有制，出现了阶级，从而引发了体力劳动和脑力劳动的分工和对立，人们在社会生活中不得不对社会承担一定的责任，从事专门的业务，由此便出现了人类社会最初的职业：农夫、牧人、工匠、商人等。

##### 2. 职业的变迁

职业是一个具有历史意义的名词，它的产生、发展、丰富都是随着历史进程而演变的。职业的发展与社会分工的发展密切相关，由于社会分工和科技发展是渐进的，因此职业的演变也是缓慢的。



进入奴隶社会后,随着生产力的发展,劳动产品逐渐丰富,从而出现了大量的剩余产品,使社会上的一部分人有可能脱离体力劳动,依靠别人的剩余产品来生活。奴隶主和富商们完全摆脱了体力劳动,其中一部分人专门从事管理国家、组织生产等活动。职业的种类开始增加。

封建社会使职业得到进一步发展。随着封建社会农业经济和社会的发展,冶铁、纺织、陶瓷、造纸、印刷、造船、酿酒、制糖、制茶、漆器和武器制造等手工业、商业和自然科学、文学艺术等领域,也都有了很大的进步。除在奴隶社会已经出现的农民、手工业者、商人和生产管理者外,又出现了诸如艺术家、诗人、文学家、科学家、医生、教师等新的职业。在新行业产生与兴旺的同时,旧的、落后的行业就逐渐消失了,如冶炼技术的兴起和发展将青铜铸造业挤出了历史舞台,从事青铜铸造业的人就改行从事其他职业了。

资本主义社会带来了职业的繁荣。从18世纪中期起,欧美一些国家发生了产业革命,完成了以机器生产代替手工劳动、以机器大工业代替工厂手工业的重大变革,大规模的机器生产使职业分工更加细化,而且带来了许多前所未有的职业,如织布机的出现及“圈地运动”使成千上万的农民离开了土地成为纺织行业的工人。

时代发展到今天,职业得到空前的发展,职业世界展现出一幅崭新的图景。可以设想,未来将有许多全新的职业在人们面前出现,将有许多传统的职业在职业领域中消失。正如汽车的生产使社会有了汽车制造、运输业和汽车修理业,同时出现了司机、汽车修理工、汽车工程师等多种职业;相反,马车、人力车逐渐被淘汰,相应的职业也逐渐消失。又如,计算机的研制和激光照排技术的开发,使得印刷业中原有的铅字铸造业和排版业消失,取而代之的是文字录入、激光照排职业的产生。

### 3. 职业的定义

给“职业”下定义是对这一社会现象理性认识的开端。关于“职业”的定义众说纷纭,可谓仁者见仁、智者见智。出于不同的研究目的,一般来说研究者着眼于不同侧面来对职业进行定义。大致上分为两类:一类是社会学意义上的,另一类是经济学意义上的。

#### 1) 社会学意义上的“职业”定义

美国迈克尔·曼主编的《国际社会学百科全书》中指出:“职业”这一术语最初本是表示从事法律、教会、医疗和军事服务等传统意义上的“自由的职业”。“职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具。”国家通过对某一职业群体的社会承认和对其职业声望的法律有效性的认可,直接介入和发展了职业领域。

美国学者泰勒在其著作《职业社会学》中写道:“职业的社会学概念,可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的结合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”

日本社会学家尾高邦雄认为:“职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续实现,因此职业包括工作、工作的场所和地位”,并指出:“职业是社会与个人,或整体与个体的结合点;通过这一点的互动,形成了人类社会共同生活的基本结构;整体依靠个体通过职业活动来实现,个体则通过职业活动对整体的存在和发展做出贡献。”

从上述诸位社会学家的说法可以看出,社会学意义上的职业的含义包括三个方面的内容:第一,职业首先是一种社会位置。个人取得这种位置的途径可能是通过社会资源的继承或社会资源的获取,但就某个具体职业位置而言,它并非是继承性的,而是获得性的,是个



人进入社会生产过程之后获得的。第二，职业与权力紧密相连。每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖于他们，需要他们。这就在一定程度上拥有了对他人的权力，而且这些人总是要维护这种权力，保持自身的垄断地位。第三，职业是国家授予的。任何一种职业，必定为国家和社会所承认，职业的存在有法律效应。

### 2) 经济学意义上的“职业”定义

美国社会学家赛尔兹认为：“职业是一个个人为了不断取得个人收入而从事的具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着从业者的社会地位。”

日本劳动问题专家保谷六郎认为：“职业是有劳动能力的人为了生活需要而发挥个人能力，向社会做贡献的连续活动。”

美国著名哲学家、教育家杜威认为：“职业是人们从中可以得到利益的一种生活活动”。我国学者姚裕群、朱启臻的定义为：“所谓职业，是指人们从事的、相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。”

我国管理专家程社明则把职业定义为：“参与社会分工，利用专门知识、技能为社会创造物质财富、精神财富，以获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作”。他强调职业中个人与社会、知识与技能、创造与报酬、工作与生活的关系。

不难发现，经济学意义上的职业同社会劳动的精细分工是不可分的，并不否认职业的社会性，只是更加侧重于强调其经济性。如果劳动者相对稳定地承担某项具体的社会劳动，或者较稳定地从事某类专门的社会工作，并可以从中获取收入，那么这种社会工作便成为劳动者的职业。

通过对上述关于“职业”的各种说法进行分析，我们尝试为“职业”给出定义：职业是社会对个体的角色定位，是人们在社会生活中所从事的对社会承担职责并可以从中获得合法的、稳定的经济和非经济报酬的专业活动。

## 4. 职业的特性

### 1) 职业具有社会性

因为职业是个人在社会劳动体系中从事的一种活动，所以职业活动的过程也是为社会提供服务的过程。职业的社会性主要体现在三个方面。一是职业要体现社会功能，即一定的职业对社会的作用，它通过责任、权利、义务体现出来。社会功能大的职业，任职条件高，职业层次也高。二是职业要体现社会报酬，即任职者的工资收入、福利待遇、晋升机会、发展前景等，这是一个比较综合的指标。如工资收入高，并不一定福利待遇高，也不一定晋升机会多，发展前景就好。因此，不同的人以不同的认识来评判。三是职业要体现社会声望。有的职业从业者经济收入高，但社会地位并不高。由于职业声望是人们对职业社会地位的主观反映，因此不可避免地带有个人的偏见，以及受社会环境、舆论氛围等其他因素的影响，使职业声望和社会地位出现了一定的差异。

### 2) 职业具有连续性

职业的连续性，也称为职业的稳定性，就是说个人所从事的职业相对来说必须呈现出稳定而且螺旋上升的状态。如果你的职业生涯出现断层，或者一个发展良好的职业道路突然掉转行进方向，对于你的职业发展都是一种“倒退”。除非你决心做老板，让自己成为统揽全



局的多元复合型人才，否则不停地跨行业跳槽不一定是好事。

美国最新的《职业评价年鉴》显示，根据美国劳工部、商贸集团和调查人员的电话采访等资料，将 250 种职业按照人们喜爱的顺序排列，其中，工资颇丰的美国总统的职位只被排在第 175 位。其实，对出现这样的结果并不意外，因为书中排列顺序的标准不只是工资高这 1 项，而是 6 项。这 6 项标准是：工资、工作强度、对身体健康的要求程度、晋升机会、工作环境和职业的稳定性。在这些职业中，美国总统的工资排在第 5 位（每年 40 万美元），但既没有晋升机会，任期也不会超过两届，工作强度很大，排名倒数第一，工作条件也是倒数第一，对身体健康的要求程度又很高，所以总评分并不高，只能屈居后位。可见，职业的连续性在高级职位的考核中非常重要。

### 3) 职业具有专业性

职业的专业性包括知识性、技术性和规范性三个方面的内容。职业的知识性和技术性，从现代社会职业发展的情况来看，从事职业活动的人员必须具备相关的知识和技术，它并不是指一定要通过学校、培训班等相对系统的学习才可能获得的知识和技术，也可以是指从事某种具体职业的人员在职业行为过程中所必须掌握或具备的特定的知识和技术。有些职业所需要的知识和技术比较容易掌握，有些职业所需的知识和技术不易掌握，因此有的职业活动的知识和技术必须在特定的学校、培训机构获得，而有的却可以在家庭、在就业实践中获得。但是，随着社会的进步和发展，许多职业要求劳动者具备的知识和技术水平会越来越高。职业的规范性是指每一种职业都有其特定的职业规范，这主要包括人们在就业活动中应遵守的各种操作规则及办事章程。这些职业规范或以法律、法规，或以组织章程和有关公约、守则的方式体现出来，或只是一些约定俗成的非正式的规范。无论职业规范以什么方式体现，也不管不同职业遵从哪一类职业规范，任何职业活动都有行为准则可循，职业活动总要受一定职业规范的约束。

### 4) 职业具有同一性和差异性

所谓职业的同一性，是指某一类别的职业内部其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容、人际关系等都是相同的或相近的。由于情境相同，人们就会形成相同的行为模式，有共同的语言，很容易认同。同行、同事，就是有一定类似之处的人群。正是基于职业的同一性，才构成工会、同业公会、行会等社会组织，才有从业者的利益共同体。保险行业，早期就是由“船东”这种职业人士的共同利益和共同认识而创造出来的。

所谓职业的差异性，是指不同职业之间客观上存在巨大的差异，这些差异包括职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等。一般来说，人类社会作为一个有机体，必然存在分工，存在多种多样的职业。古人云“三百六十行，行行出状元”，现代社会则有着多达几千至上万种职业，各类职业间大相径庭，隔行如隔山。职业的这种差异性导致了不同职业者的不同社会人格，以及个体在职业转换中的矛盾与困难。随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展，新职业不断产生，职业差异还在继续加大。

除上述四个特性之外，职业还具有明显的时代性。职业的时代性有两个含义：一是职业随着时代的变化而变化，一部分新职业产生，替代一部分过时的职业；二是每一个社会都有自己的“时尚”，它表现为该社会时期人们所热衷的职业，职业的时代性往往反映在职业取向上。



### 5. 职业的个体功能

职业是人作为独立个体的一种社会活动和生活方式，又是人的一种经济行为，是人们从社会中谋取各种利益的资源，它对于每一个人都极为重要。具体来说，职业对于个人具备以下功能。

#### 1) 职业是人生必经的历程

职业作为人们参与社会生活、从事社会活动、进行人生实践的最主要场所，从多方面决定了个人的特性和境遇。无职业者在此方面则大受影响。

职业生活，使从业者进入一种社会情境，这种社会情境因职业的差异而不同。由此，职业就成为使人担任特定的社会角色，形成一定行为模式的条件。

#### 2) 职业是人们获取利益的手段

其一，职业是个人获取经济利益的手段。职业是个人获得经济收入的主要来源，是个人生存和维持家庭生活的物质基础。其二，职业是个人获取非经济利益的手段。职业活动可以使个人获得多种非经济利益。这种非经济利益包括名誉、地位、权力、各种便利等，从而使个人获得心理满足。追求较高的社会地位，是许多人的重要人生目标。职业类别、职业环境和职位，就是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋斗，构成人们在社会地位“阶梯”中的向上流动。这种非经济利益也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。

#### 3) 职业是个人发挥才能的载体

人们从事的某种特定职业类别的工作，在要求个体具备一定素质的同时，还要为个人才能的发挥提供机会，成为促进人的才能和个性发展的场所。

#### 4) 职业是个人为社会做贡献的途径

一个人从事某种职业，就是进入一个社会劳动分工体系之中参与其活动。个人在这个体系中的活动结果，就是他（她）为社会做出的贡献。这个贡献可能是刻意的，也可能是无意的。因而，个人为社会的贡献可分为直接贡献与间接贡献两种。

### 6. 职业的社会功能

#### 1) 职业是社会存在的内容

职业作为一种社会存在，不仅是人的社会身份、地位的体现，其本身也构成了人类社会存在的一个内容。职业分工及其结构，是社会经济制度与社会经济结构的重要部分，是社会经济水平发展的反映。通过人的职业劳动，生产出社会财富，这也为社会的存在和发展提供了物质基础。

#### 2) 职业是社会发展的动力

职业的社会运动，包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构相联系的职业结构变动、不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等，构成了社会发展与社会进步的动力。此外，人们为了追求未来的热门职业而进行的人力投资，不断学习，更成为推动社会发展的巨大动力。

#### 3) 职业是社会控制的手段

职业是人的重要生活方式，安居乐业是人们的共同愿望。自古人们说“仓廩实而知礼节，



衣食足而知荣辱”，“饥寒起盗心”，政府为公众创造职业岗位，促进与执行“充分就业”政策，从其功能的角度看就是为了减少社会问题，达到社会控制的目的。

## 2.1.2 职业的分类与发展

随着职业的发展变化，要求社会形成与之相适应的管理体系，从而在客观上促进了职业分类的产生与发展。那么何谓职业分类？职业分类的方法和原则又有哪些呢？

### 1. 职业分类的概念

所谓职业分类，就是指运用一定的科学方法，按照某种特定的标准，依据一定的分类原则，通过对从业人员所从事的各类社会职业进行分析和研究，进行全面而系统的划分与归类。它是一个国家形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的基础，对于社会各个行业的发展有着十分重要的指导意义。任何一个国家的职业分类都影响并制约着其国民经济各部门管理活动的成效。

我国是最早开展职业分类的国家，《春秋·谷梁传》写道：“古者立国家，百官具，农工皆有职以事上。古者有四民，有士民，有商民，有农民，有工民。”《周礼·东官考工记》开宗明义说：“国有六职，百工与居一焉。或坐而论道，或坐而行之。……”通篇论述了王公、士大夫、百工、商旅、农夫等不同职业的分工和职责，并有着非常精细的分类和详尽的描述。那时，职业还有很强的世袭性，一代一代地传下去，甚至以自己的职业作为自己的姓氏，如屠、师、桑、陶、卜、贾等，反映了人们有很强的职业归属感。

### 2. 职业类别

按照不同的分类方式可以对职业进行不同的划分。

#### 1) 按职业性质分类

作为职业的本质属性，职业的性质决定着职业的特点和规律，决定着职业间的联系与区别。从方法论的角度看，人们认识职业就是从认识其本质属性入手的。职业性质之所以成为分类的依据，是因为它们具有特定的生产工艺、加工对象、工作环境、操作禁忌等，它们决定着职业工种岗位的生产规律。

人力资源和社会保障部、国家质检总局、国家统计局使用的《职业分类标准》就是依据从业人员所从事的经济活动或工作性质的同一性进行分类的，它将全国范围内的职业划分为大、中、小三个级别，共分8个大类、75个中类、434个小类。其中，大类包括：党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人，各类专业技术人员，办事人员和有关人员，社会生产服务和生活服务人员，农、林、牧、渔业生产及辅助人员，生产制造及有关人员，军人，不便分类的其他从业人员。每一大类分为若干个中类，如将各类专业技术人员划分为：科学研究人员，工程技术人员，农林技术人员，科学技术管理人员及辅助人员，飞机和船舶技术人员，医疗卫生技术人员，经济业务人员，法律工作人员，教学人员，文艺、体育工作人员，文化工作人员及宗教职业者。每一中类包括若干个小类，例如科学研究人员具体包括：哲学研究人员，社会科学研究人员，经济学研究人员，法学研究人员，教育学研究人员，文学、艺术研究人员，图书馆学、情报学研究人员，理学研究人员，工学研究人员，农学研究人员，医学研究人员及其他。





目前我国人才市场使用的职业分类是 1999 年初通过审定，1999 年 5 月正式颁布，2015 年 7 月经国家职业分类大典修订工作委员会审议、表决通过并颁布的 2015 版《中华人民共和国职业分类大典》。该大典将我国职业归为 8 个大类，75 个中类，434 个小类，1 481 个职业（见表 2-1）。

表 2-1 2015 版《中华人民共和国职业分类大典》类目介绍

大 类	中 类	小 类	职 业
第一大类 党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人	6	15	23
第二大类 专业技术人员	11	120	451
第三大类 办事人员和有关人员	3	9	25
第四大类 社会生产服务和生活服务人员	15	93	278
第五大类 农、林、牧、渔业生产及辅助人员	6	24	52
第六大类 生产制造及有关人员	32	171	650
第七大类 军人	1	1	1
第八大类 不便分类的其他从业人员	1	1	1

### 2) 按职业活动方式分类

职业活动方式是职业存在的客观状态或表现形式。依据职业活动方式划分职业类别，一方面要把握职业的活动目标，因为不同的目标规定着不同的活动方式，不同的目标需要不同的活动方式去实现，了解了职业目标就能更深刻地体会职业的活动方式；另一方面还要注重职业活动的主客观条件，不同的主客观条件常常表现为职业活动方式的技术含量或知识密集程度。通常，社会职业可以根据活动方式的这种含量区分为脑力型职业、体力型职业和脑体结合型职业。如美国的职业分类方法之一是把工作人员划分为两大类：一类为白领工作人员，另一类为蓝领工作人员（见表 2-2）。

表 2-2 美国按职业活动方式进行的职业划分

职业活动方式	脑力型职业	白领工作人员	从事专业性和技术性的工作
			农场以外的经理和行政管理人员
			销售人员
			办公室工作人员
	体力型职业	蓝领工作人员	手工艺品制作及类似人员
			非运输性的技工
			运输装置技工
			农场以外的工人
			服务性行业工人

### 3) 按产业分类

我国国民经济分为三个产业：第一产业指农业、林业、畜牧业、渔业等国民经济的基础行业；第二产业是指工业、交通业、建筑业等国民经济发展的主导行业；第三产业是指商业、服务业、旅游业、信息产业等社会服务行业，具体包括为生产和生活服务的部门，为提高科学文化水平和居民素质服务的部门，为管理国家、管理社会服务的部门三大类。



## 4) 按职业特点分类

职业的差异性使得各种职业都具备着其他职业所不具备的特点,因此按不同特点可将职业分为实务、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算、自然界、户外、管理、一般服务性职业等十多种类型。

(1) 实务性职业主要指工作任务很实际的职业,包括使用机器、工具和其他种类设备的工种,也包括使用各种书写仪器的职业,如工人、打字员等。

(2) 社会服务性职业是指帮助别人解决困难或问题的职业,如医疗卫生保健、民事调解、婚姻服务、心理咨询、职业介绍等。

(3) 文教性职业是指用文字或其他媒介,把信息和知识传授给别人的职业,如教师、记者、图书和档案工作人员等。

(4) 科研性职业是指从事科学研究试验方面的职业,如技术人员、化验人员、药剂师等。

(5) 艺术及创造性职业,是指用语言、动作、音响、色彩等来创造艺术作品的职业,如摄影师、作家、画家、音乐家、设计师、舞蹈家等。

(6) 计算性职业,是指钱财管理、资料数据统计、分类等,如银行职员、会计、统计员等。

(7) 自然界性职业是指户外科理牲畜、植物的职业,如农、林、牧、渔业等。

(8) 户外性职业是指大部分工作时间在户外,且有一定艰苦性的职业,如交通警察、地质勘测及其他野外作业人员等。

(9) 管理性职业是凭说服力和影响力进行工作的职业,包括管理、指派他人做事,运用说服力和影响力达到目标,如国家公务员、厂长、经理、律师等。

(10) 一般服务性职业是指提供劳务服务,与日常生活密切相关的职业,如售货员、送报员、厨师等。

## 5) 按职业工种分类

1992年,原国家劳动部颁发的《工种分类目录》,将我国的工种划分为46个大类,4700多个工种,遍及各行各业(见表2-3)。

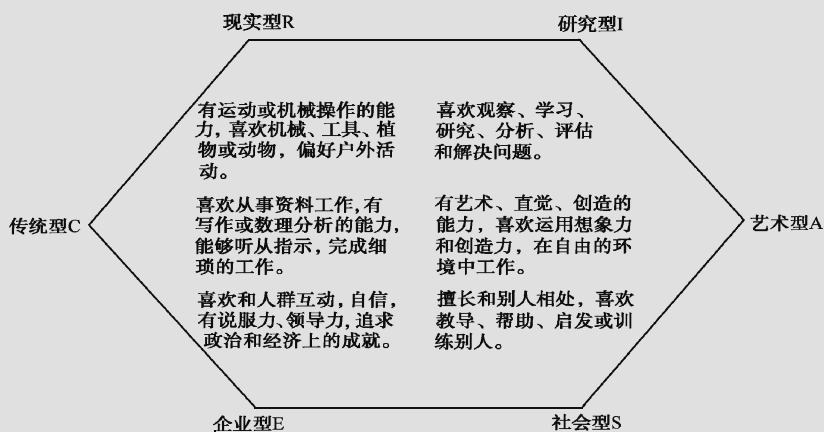
表 2-3 《工种分类目录》中的大类

1	民政	13	旅游	25	农业	37	航空航天工业
2	水利	14	冶金工业	26	轻工业	38	邮电
3	广播电影电视	15	民用航空	27	新闻出版	39	烟草工业
4	中医药	16	船舶工业	28	石油天然气	40	兵器工业
5	印钞造币	17	对外经济贸易	29	林业	41	电力
6	建设	18	化学工业	30	铁道	42	文化
7	体育	19	海洋	31	技术监督	43	医药
8	环境保护	20	石油化工	32	矿山采选业	44	汽车工业
9	商业	21	物资	33	机械工业	45	海洋石油
10	地质矿产	22	纺织工业	34	交通	46	其他
11	建筑材料工业	23	测绘	35	黄金工业		
12	电子工业	24	有色金属工业	36	核工业		

**【阅读材料 2-1】霍兰德“人格—职业”测试理论**

职业选择是人格的一种表现，工作兴趣类型即人格类型。大多数人的性格特质可以归纳为六种类型：即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型。工作环境也可以分为与人格类型的分类一致的六种类型。由于同一职业吸引有相似人格特质的人，他们对情境和问题会有类似的反应，因此，工作环境也可以分为与人格类型的分类一致的六种类型。

霍兰德提出六角形模型来解释六种兴趣类型之间的关系。六角形模型可以帮助我们的人格特质类型与职业环境类型之间的适配性进行评估；如果人格类型与职业环境匹配，就有可能增加职业满意度，带来职业成就感。

**3. 社会进步与职业发展**

随着社会的不断发展，经济建设和科学技术水平逐步提高，职业也在不断地发展和进步，旧的职业消亡了，新的职业在不断地产生。

**1) 科技进步与职业发展**

科技进步的主要标志，是不断有新技术、新工艺和新产品的出现。这必然导致部分职业的新旧更替或产生新的职业种类，比如汽车的出现就使社会有了汽车生产业、汽车运输业和汽车修理业，并涌现出司机、汽车修理工、汽车工程师等多种职业。再比如，电子科技的发展导致了印刷行业的巨大变革，随着电子计算机汉字激光照排技术的产生和广泛应用，使印刷业逐渐告别铅与火的时代，这必然使铅字的铸造业逐渐走向消亡，取而代之的是汉字录入、照排职业。

科学技术的进步引起职业发展，不仅限于新产品的开发、新设备的应用和新工艺的出现。科学技术发展、进步的本身，也会增加新职业种类，或使原有职业的数量发生变化。这主要体现在：一门新学科的出现，往往会产生新的专门的职业。比如，环境科学的产生就需要专门的环境科技工作者，由此便形成了环境科技职业。与此同时，社会发展的需要也要求原有的科学技术有突破性发展，于是这类专门职业的职位数便会有所增加，造成社会职业结构中不同职位比例的变化，甚至其社会地位的变化。



## 2) 经济建设与职业发展

科技进步与经济建设的根本目的是促进社会生产力的增长,以满足人们对物质文化生活的不断增长的需要。科技进步与经济建设的紧密结合,能使社会职业的种类、职业数量及职业的社会地位发生较大的变化。此外,经济建设的发展也会促使社会职业的发展和变化,比如近年来广告业、房地产业、租赁业等在我国再度兴起,旅游业、物流业得到迅速发展,会计类职业和一些服务类职业的社会地位大大提高等,都是经济建设发展的直接结果。

经济领域是集中职业种类和职位数量最多的社会生活领域,人们主要就业的领域也是经济领域。因此,一个社会的经济形势怎么样,就成了衡量该社会中人们就业机会多少的主要因素:经济快速发展,人们便有更多就业的机会;经济不景气,就业机会则急剧减少。

## 3) 职业发展的趋势

随着科学技术的不断进步,社会职业亦在不停地变迁着,呈现出如下发展趋势:

(1) 社会职业种类越来越多:古代社会中职业的种类是很少的,随着社会分工的细化和职业的分化,职业的种类也就愈来愈多,已远远超过了“三百六十行”。据有关资料介绍,大约在 20 世纪 70 年代,全世界职业种类就已超过了 42000 种,目前则更多。

(2) 社会职业结构变迁的速度愈来愈快:纵观人类社会的历史,产业结构和行业结构变迁速度逐渐加快是十分明显的。从农业革命到工业革命经历了数千年,而从工业革命到今天的新的产业革命,才 200 多年。就在这 200 多年的时间里,不仅经常出现新行业,而且各行业的主次地位的变化亦越来越快。工业革命时期,世界最主要行业是纺织业,进入 20 世纪,钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业。但是,电子行业从产生、发展到成为一个主要行业,只用了短短的几十年时间。

(3) 脑力劳动职位在社会职位总额中所占比重越来越大:从历史上看,脑力劳动者远比体力劳动者少。随着教育、文化、科技等的发展,脑力劳动者逐渐多了起来。进入 21 世纪后,脑力劳动职位在社会职位总额中所占比重越来越大的趋势就更明显了。

历史和现实都说明,科技越发达,经济越发展,脑力劳动在社会职业中的重要地位越明显,脑力劳动职位在社会职位总额中所占比重也越大。

## 4) 未来的热门职业预测

就国内来说,下列职业可能会成为热门职业:

- (1) 企业研究人员(主要从事产品研究及推广,以适应市场经济的高速发展)。
- (2) 管理人员(要求既有管理知识,又有实践经验)。
- (3) 职业教育教师。
- (4) 建筑师。
- (5) 农业科技人员。
- (6) 律师。
- (7) 高级服务人才(要有专业知识)。
- (8) 房地产业务人员。
- (9) 金融业务人员。
- (10) 各类专业信息人员(如广告、出版、咨询、邮电等行业)。



(11) 具备社会学知识的高级人才。

(12) 心理学专家。

就世界范围来说,随着经济发展 21 世纪将不断形成许多新的职业:

(1) 服务性行业的就业人口将进一步扩大,其热门职业是信息部门。其中一个重要领域是电信市场的销售。

(2) 人身安全保障将是未来的一大行业。娱乐治疗应运而生,比如在医院,将会设立“宠物治疗师”,利用人类喜爱的动物使病人生活愉快,有效地配合治疗。

另外,随着医学科技的发展和人类社会环境的改变,人类寿命的延长,人口老龄化问题日益严重,因而需要大批的医疗保健专家。

(3) 随着航空航天技术的发展和地球人口的膨胀,人类将在太空中建立移民地,这就需要有更多对太空有专长的专家、技师,以及太空警察、医生、外空植物学家等。海洋也将被大量开发,需要大批开发工人、技师及海洋生物学家。

(4) 21 世纪的环境问题将是一个日益严重的社会问题,未来会有更多的废旧物管理员和废旧物处理师。

未来学家预测,在 21 世纪兴起的众多行业中,增长最快的将是以下这些行业。

(1) 计算机操作与信息处理,其中最主要的是程序设计、系统分析等。

(2) 院外保健,即主要从事集体健康保健、戒烟、戒酒、戒毒等。

(3) 个人供应服务,主要是临帮工。

(4) 新的无人服务项目,诸如咨询、演说者机构、电话电信服务、商品清理等。

## 2.2 什么是职业规划

**【案例 2-1】**50 多年前,一个 10 多岁的穷小子,自小生长在贫民窟里,身体非常瘦弱,却在日记里立志长大后要当美国总统。如何能实现这样宏伟的抱负呢?年纪轻轻的他,经过几天几夜的思索,拟定了下面一系列的连续目标:

当美国总统首先要当美国州长——要竞选州长必须得到雄厚的财力支持——要获得财团的支持就一定得融入财团——要融入财团最好要娶一位豪门千金——要娶一位豪门千金必须成为名人——成为名人的快速方法就是做电影明星——做电影明星前得练好身体,练出阳刚之气。

按照这样的思路,他开始步步为营。某日,当他看到著名的体操运动主席库尔后,他相信练健美是强身健体的好点子,因而产生了练健美的兴趣。他开始刻苦而持之以恒地练习健美,他渴望成为世界上最结实的壮汉。3 年后,借着发达的肌肉,一身貌似雕塑的体魄,使他开始成为美国的“健美先生”。

在以后的几年中,他连续囊括了欧洲、世界、全球、奥林匹克等“健美先生”称号。22 岁时,他踏入了美国好莱坞。在好莱坞,他花费了 10 年时间,利用在体育方面的成就,一心去表现坚强不屈、百折不挠的硬汉形象。终于,他在演艺界声名鹊起。当他的电影事业如日中天时,女友的家庭在他们相恋 9 年后,也终于接纳了这位“黑脸庄稼汉”。他的女友就是赫赫有名的肯尼迪总统的侄女。

婚姻生活恩爱地过去了十几个春秋。他与太太生育了 4 个孩子,建立了一个典型的“五



好”家庭。2003年，年逾57岁的他，告老退出了影坛，转为从政，成功地竞选成为美国加州州长。

他就是阿诺德·施瓦辛格。他的经历让人记住了这样一句话：思想有多远，我们就能走多远。

从这个案例可以看出：职业规划对施瓦辛格的成功起到了至关重要的作用。职业规划制定得越早，步骤越详细，越能早日实现自己的梦想。不管这个目标多么遥远，自己的现实和理想之间相差多远，只要自己有恒心，有切实可行与细致的计划，并一步一个脚印、踏踏实实地去完成，就一定能实现自己远大的理想！那么，我们的职业生涯如何才能规划出绚丽的色彩呢？

### 2.2.1 职业生涯的概念

生涯是指与个人终生从事的工作或者职业等有关的活动过程。生涯是生活中各种实践的演变方向和历程，它统合了人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。

了解了生涯的定义之后，我们再来看看职业生涯的概念。

美国心理学家萨珀和霍尔分别从广义和狭义的角度对职业生涯做出了具有较大影响的定义。萨珀的定义认为：职业生涯包括个人一生中多种职业和生活角色，即自青春期至退休所有有酬或无酬职位的综合，除了职位之外，还包括与工作有关的多种角色。霍尔的定义则认为：职业生涯是指一个人终其一生，与工作或职业有关的经验和活动，是个体跨越时间的一系列工作经历的总和，包含了整个雇佣时间跨度。

在一般意义上，职业生涯是指一个人终其一生的职业活动中所经历的过程。职业活动的经历包括职业所指向的职位、工作经验和任务，职业生涯的发展和变化既受到个体心理、生理的影响，也受到社会、环境、组织的影响。

职业生涯的定义分为广义和狭义两种。广义的职业生涯指从职业能力的获得、职业兴趣的培养和选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。狭义的职业生涯包括从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始，直到职业劳动最终结束、离开工作岗位为止的过程。狭义的职业生涯更多地被大多数人所接受。从职业生涯的定义我们可以看出：职业生涯是一个人一生之中的工作任职经历或历程，是个体的行为，而非群体或组织的行为。

职业生涯作为个体最重要的人生过程，它包含着三个维度。一是时间维度：终其一生的职业过程，在人生的不同阶段、时期等连续的过程。二是范围维度：一生从事的职业，扮演的不同角色。三是深度维度：职业角色中投入的程度及个体对某职业、职位的影响程度。

一个人的一生可能在一个固定岗位上从事一个职业，也可能经历多个岗位、多个职业，甚至多个行业。依此，职业生涯分为传承性职业生涯和变易性职业生涯：当一个人所从事职业的范围是持续、稳定地沿着一定岗位序列发展的，称为传承性职业生涯；当一个人的职业范围由于个体或环境因素的变化而变化，从事过多项职业，甚至跨行业，这种职业生涯称之为变易性职业生涯。

职业生涯是一个可以从多学科的角度看待的概念。从生命的角度可以考虑应该树立什么



样的工作生活目标，用什么样的手段来实现这样的目标；从心理学的角度进行研究，职业生涯可以帮助我们认识人的发展历程以及所面临的问题；而从生理学的角度进行分析，可以使人清楚地认识自己的体能、智力等从成长到灭亡的过程。

职业生涯还是一个可以从多维角度来进行认识的概念。不仅可以从健康、愉快角度，还可以从财富、地位、幸福等角度来看职业生涯。

### 2.2.2 职业生涯与人生发展

职业生涯虽然不是一个人生活的全部，但职业却是生命和生活方式的中心，是一个人生活的核心和重要保障，对人的一生有着重要的影响。有人将一个人的职业比做一个轮子的轮轴，生活中其他重要的方面都围绕着这个“轴”运转。

首先，对大多数人来说，在一生中花费在工作中的时间和精力要多于其他任何事情。如某人活了70年，那么他的生命时光是600 000多小时；又假定他从20岁工作到65岁，则其职业生涯将近400 000小时，是生命的2/3。如果按每天工作8小时计算，其实际工作时间大约是130 000小时。事实上，对许多人来说，每天工作时间要多于8小时，可能10小时或12小时。工作不仅意味着时间上的大笔投资，与其他活动相比，工作还需要更多的体力、智力及情感的投入。

其次，工作还意味着你一生中的几乎全部的收入来源。所以，这一切还将决定着你的业余生活，关系到你的自我认同感，还有你绝大部分的生理和心理的幸福感和快乐感。你所要做的工作占用了你一生最好的年华，让你赖以维生，并且界定了你是一个怎样的人；它决定了你大部分的生活风格和身心健康。生活中很难找出比工作更重要的事情了。如果你对于这一点还体验不深，不妨随便问一个失业的人，或许他（或她）会马上告诉你工作是多么的重要。

职业对于我们的影响，还可以表现在生活中的其他方面。比如，当我们告诉别人我们是谁时，通常会用职业来描述自己：我是一名医生（教师或者警察）。另外，根据专家学者的分析研究，人类有很多姓氏来源于职业，例如，汉姓中的巫氏、卜氏、匠氏、陶氏等，巫、卜、匠、陶皆为职业名称。在日本，也有不少取自职业的姓氏，例如，釜屋、鹤饲（饲养鱼鹰）、织田、服部、锻冶、古井丸（是指以捕鱼为生的鱼樵）等。不单是东方，在美国同样有很多姓氏来源于职业，或与职业有关，例如，Abbott（修道士），Farmer（农夫），Taylor（裁缝）、Smith（铁匠）……据统计，有15%的姓氏有这样的特点。许多姓氏跟职业的关系很明显，也有些姓氏由于遵从了现代的拼写习惯，已经看不出其职业的来源。

由于职业对于人生的极端重要性，对职业的需求也成为个人生活的一个核心部分，一个人必须积极主动地寻找那种能够实现其经济方面、政治方面需要的工作，而且还能不断地培育出坚实的自信心。虽然说，职业无高低贵贱之分，人人平等，但这主要是从人格的尊严方面来讲的。就个人的价值实现而言，就个人的发展机会和经济、生活境遇而言，职业起着决定性的作用。可以说，职业机遇往往同时也就是生存机遇，职业的选择在一定程度上决定了今后的生活道路。因此，职业的选择无论是对于一个人还是对其背后的家庭而言，都是一件最重要的事情。

对于如此重要的事情又怎么能随波逐流，或者仅凭一时的冲动草率从事呢？及早做出职业生涯的规划和设计，也就意味着对自己的人生做出了规划和设计。和谐的人生需要和谐的



### 2.2.3 职业规划的意义与必要性

职业生涯规划简称职业规划，是指人与组织发展相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。职业生涯设计的目的不只是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己的发展选定方向，筹划未来，向着自己的目标不断地前进。

#### 1. 职业规划的意义

职业规划对于大学生来说，有着重要的意义，主要体现在以下几个方面。

##### 1) 职业规划使大学生更加深入地认识自我，激发自身的潜能

很多大学生在高中时把高考作为自己奋斗的目标，一旦考上大学之后，就感到松了一口气，开始放纵自己，结果等到毕业时才发现白白浪费了宝贵的光阴，悔不当初。还有一些大学生，考入大学后，面对新的环境、新的同学和新的学习生活，感到不知所措，对未来感到很迷茫。出现这种情况的原因是因为多数大学生不知道自己的人生目标是什么，不知道该以怎样的方式度过自己的大学生活才能不留下遗憾。

大学生在根据自己的实际情况进行了职业生涯规划之后，就会全面深刻地认识自我，为了实现自己的职业目标而不断地提高自我，从而大大地激发自己的潜能，增加成功的可能性。

**【案例 2-2】**某企业有一位刚毕业的大学生，她的工作是做业务，但她的目标是总经理。为了实现这个目标，她在各个方面不断努力，业绩不断上升。后来她升任业务部主任。最后，经过她一步步的努力，终于在一年之后当上了经理，并且以她的管理才能赢得了大家的认可。此时，不少人对这个大学生感到惊讶，怎么升得这么快啊？那些在公司工作多年的老员工都没有当上经理，她怎么会当上经理呢？论相貌，她长相平平，又黑又矮，身高不过一米五八；论学历，只不过是普通大学的专科生；论关系，她在单位里既没有亲戚，也没有朋友。答案其实很简单，她成功的秘密武器就是职业生涯设计。

她在毕业之前就树立了当经理的目标，在校学习期间不断地通过社会实践和校园活动来锻炼自己的人际交往、沟通、管理等能力。毕业参加工作之后又不断地努力工作，她每天所从事的工作，所考虑的问题，甚至于言谈举止，都是为了实现自己的目标，都在为她的目标积累经验，创造条件。最终她实现了自己的职业目标，职业生涯设计使她获得了事业的成功。

##### 2) 帮助大学生明确职业目标，为实现自己的人生目标不断努力

有了目标，就要有为实现目标而不断努力的动力和行为，这样，就可以大大增加目标实现的可能性。假如，你现在住着平房，室内没有厨房。这时你想在院内盖个小厨房。当你确定了盖厨房这个目标后，你就会把这个目标付诸行动。你开始收集砖块、瓦片等材料。你走在街上就会注意那些你平时根本不会在意的砖块和瓦片，这时你会碰见砖头捡起来，遇到瓦片拾起来。用不了多长时间，你就会把砖块、瓦片等原料备全，盖起属于自己的小厨房。但





是假如你没有盖厨房这个目标，走在街上就不会注意砖块，也不会留心瓦片，这些对于你来说只是废物，毫无价值可言。这就是说，两个人走在同一条路上，一个有目标意识和一个无目标意识的人，其收获大不相同，结局也会有很大的差异。人生在世，要干一番事业，就如同盖厨房一样，只有树立了明确的目标，才能向着目标努力，才能有意识地积累经验，创造有利条件，使你的事业尽快获得成功。

为了做好职业生涯规划，大学生应该对自己的特长、兴趣爱好、性格特征、各种能力进行全面的了解和分析。通过分析，认识自己，了解自己，评估自己的能力、智慧以及性格，找出自己的特点，明确自己的优势，正确设定自己的职业发展目标。

同样，大学生为了实现自己的规划目标，就会制订大学阶段的学习和能力培养计划，根据自己的爱好、性格、能力和社会的情况制订有效的实施步骤，例如某个时间段自己要达到什么目标等。

确定了目标之后，就会为了实现目标而不断地努力。大学生制定了职业生涯规划之后，就会如饥似渴地追求知识，充实自我，完善自我，整个大学时代的生活也会因此而变得多姿多彩，富有韵味。

### 3) 提高大学生的核心竞争力，为今后的成功打下基础

好的工作不是依靠运气得来的，它是多种因素共同作用的结果。影响大学生求职的因素很多，包括学校知名度、专业与社会需求（专业与相关行业的发展情况、社会经济动态等）、学生自身的变量（个人综合素质、就业能力、就业技巧、性别等）和学校职业指导工作的好坏等。其中，大学生本人能控制的就是自身变量中的个人素质、就业能力和就业技巧。一份行之有效的职业生涯规划，可以让大学生提早认识到自身的不足之处，评估自己与现实之间的差距，从而运用科学的方法，采取切实可行的步骤与措施，不断提高自己的核心竞争力，为今后的成功打下坚实的基础。

一个人选择什么样的生活，在人生的舞台上扮演何种角色，是由自己来决定的。“机会只会留给有准备的人”，要想拥有成功的职业生涯，实现自己的人生价值，就应该科学规划自己的职业生涯，并按照规定有步骤地去实施，为自己的人生储备更多的能量，为自己将来的成功做更多的准备，创造更多的机会。

## 2. 职业规划的必要性

职业生涯是指一个人一生连续从事和负担的职业、职务、职位的过程。那么，一个人的事业究竟应向哪个方向发展，其一生要稳定从事哪种职业类型，扮演何种职业角色，都可以在此之前做出设想和规划，这便是职业规划。职业规划要把个人和社会相结合，在对自己职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出周密有效的安排。

职业规划的目的绝不只是按照自己的资历条件找份工作，达到和实现个人目标，更重要的是在“衡外情，量己力”的情形下，为自己制订事业大计，设计出合理且可行的职业发展方向。对于职业规划的必要性，可以从以下几个方面得到论证。

(1) 社会竞争的残酷性。古话说，凡事“预则立，不预则废”。毕业生迈入社会，走向职场的第一步应该是做好职业生涯设计。好的职业生涯设计能够在一定程度上避免“就业错位”，使学与用更加紧密结合，使得毕业生的人才效益、社会效益得以彰显。有关专家指出，



目前在接受过大学教育的人群中有 55% 左右的人感觉自己的职业发展方向出现错误。“就业错位”引发多米诺效应。据统计,2008 年全国高校毕业生总数达 559 万人,高校本科生和研究生每年都在以 25% 左右的幅度增长。可时至今日,面对巨大的就业竞争,我为何选择这个工作?为什么要选择这个专业?为什么要考研?为什么要考取各种资格证书?为什么要考托福?自己更适合从事何种职业?对于多数大学生来说依旧意识模糊。这种原本只属于个人困惑的问题,在日趋激烈的竞争和严峻的就业形势下,成为一种集体困惑,甚至危机。由于缺少职业生涯设计,毕业生在职业的选择方向上被迫掉进一个无助的旋涡。

(2) 人员流动的频繁——个人选择组织。在过去的计划经济时代,人才流动的思想是不成熟的,甚至可以说是畸形的。大多数人对工作的态度是从一而终,一个人在一个单位里面一干就是一辈子。人们对自己的期望也往往是:“我愿做一块砖,哪里需要往哪里搬;我愿做一颗螺丝钉,哪里需要往哪里拧。”

过去很长一段时间,中国非常低的人才流动率从某种意义上来讲,正是我们市场经济发展不成熟的一种表现。现在,人员流动率已经越来越高了。前几年还看到有些人在一个单位工作十年八年的,现在经常遇到的是工作三四年,已经换了几个单位,而且这种现象现在越来越多。

总之,在当今的社会环境下,变更职业是绝对的,不变则是相对的。这种流动对每个人来说,也是一种自我调整的机会,以便于更好地实现自我发展。

(3) 组织结构的调整——组织选择个人。由于外界环境的变幻莫测,各种组织也变化万千。在短短 20 多年的时间里,国内有多少企业曾轰轰烈烈后又悄无声息了。可以说,想找一个长久不衰的企业很难。即便在各个企业相对短暂的辉煌过程中,也总是需要根据外界市场的变化,不断地进行组织调整、业务重组。而在这一过程中,势必要淘汰一些人,同时给许多人重新安排职位。由此可见,在这种组织调整过程中,如果你事先没做好职业规划,那么只能是被动的和盲目的。

(4) 人的需要是变化发展的。人的需要是不断地变化发展的:一方面,人的需要有多种不同的层次,人们总是从低级往高级发展;另一方面,人的需要随着职业生涯的发展而变化,在不同时期人的需要是不同的。就需要的层次来说,可分为以下四个层次。

① 生存需要。人作为生命体,本能的需要必须满足。人们要先具有能换取经济性报酬的知识和技术,才能维持生存的基本物质需要。

② 安全需要的保障。安全主要是指使已经获得的生活方式与水准得以维系。一方面,外在的环境会随时改变,政治体制、经济制度、战争、暴乱、通货膨胀会对人身安全产生威胁;另一方面,个人的心理、生理都会随年龄衰退,从而带来风险。如何减轻这些风险对人们所造成的影响便非常重要。

③ 人生内容的丰富。丰富的意义在于两个方面:一是指一生之中接触到的人、事、物,以及地方的广泛性和层次性;二是指对于所接触到的人、事、物及地方有较为深刻的理解。视野拓展,宽阔包容,使短暂的人生显得瑰丽多彩。

④ 人生理想的实现。追求生存需要的满足、安全需要的保障、人生内容的丰富,都是为了满足自我,属于自利的行为。而人生的终极需要在于能将自己的知识、能力贡献给社会,以造福当代之人与子孙后代。人生最大的喜悦是自觉整个社会需要我,所以如何创造社会对于我的需要,就成了人生努力的一个方向。

那么,职业生涯究竟应该由谁来设计呢?时代变化的迅猛步伐使得职业规划复杂化。伴



随着职业世界的诸多变数，在早期生活中所做的职业决策中的一份工作可能不会持续到整个职业生涯。即使工作的性质在当今快速发展的经济社会中不足以让人迷惑，但你自己的个性特征也会有所变化。想让别人（朋友、父母、咨询师），或借助其他手段（心理测试）替自己选择职业的诱惑是比较大的。但是，你必须一再告诫自己：职业决策如此重要，绝不能让别人代劳。你要承担起自己做职业决策的责任，并接受选择的结果。你可能会时常想逃避自由选择的责任，但任何一个好的咨询师、父母、朋友或心理测试解释者，都不会让你推卸这种责任。你的职业生涯必须由你自己来做主！

**【案例 2-3】**潘文钦，就读于某校房地产开发与物业管理专业，是 2008 年第二届广东省大学生职业规划大赛的总冠军。相信潘文钦的两次职业规划大赛经历会给那些在校的大学生带来不少的启发。

潘文钦说，大学生职业生涯规划是近年急剧升温的课题，对他来说也是很新的事物。一次偶然的机会，他参加了首届的比赛，现在回想起来确实有很多让人回味的地方。上届比赛的经验也是他本次重新进行职业生涯规划的重要资本。

2007 年参加规划的时候，他还不时地为自己没能考上自己理想的学校和自己所向往的专业而懊恼，因此所做的规划带有一定的片面性。后来，随着他对房地产行业的了解越来越深，他发现自己喜欢上了这个行业，而他所读的专业正是房地产开发与物业管理，于是他找到了自己的发展方向。职业生涯规划方面的专家说到，大学所读的专业在将来的求职就业时将是最核心的竞争力，这更让他信心十足。

为了明确自己的职业目标，在制定职业生涯规划时，潘文钦问了自己四个问题：（1）我在毕业后选择一条怎样的出路？（2）毕业后投身到哪个行业？（3）我在该行业选择什么性质的工作？（4）在行业中我具体要从事哪方面的工作？

通过对自己和外界的系统分析，潘文钦有步骤地回答了以上几个问题，最终得出了他的职业生涯目标——毕业后到房地产开发企业从事项目策划相关工作。对于其他人来说，他的职业规划书中关于“职业定位”方面的分析和确定就是运用了以上四个步骤，这四个步骤也是他本次职业生涯规划的“闪光点”之一。

这四个步骤可以作为大学生朋友进行职业生涯规划的借鉴。2009 年，在潘文钦即将升入大三的时候，已经为自己的未来打算，开始寻找工作了。

2009 年 6 月 26 日，他完成了一家房地产顾问公司的二次面试。潘文钦说，面试的人员对自己也挺满意的，只是因为还是在校就读的学生，工作时间方面不太自由，还要回去慎重考虑。对于应聘的这份工作，潘文钦表示与第二届大赛自己的规划基本相符，是做有关房地产市场调查、数据分析等研究顾问方面的工作，相当于房地产策划的前期工作。比较之前对职业的策划，这次的工作更为系统化与细节化。

参加职业规划大赛，让潘文钦更早地关注到了自己的职业生涯之路，对求职方向也有了更明确的认识，由此他也鼓励更多的大学生早做职业规划。“与其毕业之后一头雾水地到处找工作，不如做相应的职业规划，比较有目的地求职，这对大学生更有帮助。”

### 2.3 职业规划的内容

了解了职业规划的内涵之后，会有人提出这样的疑问：在大学期间谈职业规划是不是为



时已晚？考大学时，我对专业根本没有选择的余地。诚然，这是过去中国教育体系的一个重要环节，如果在中学普及职业规划或进行职业能力倾向测试等活动，大学生进行职业规划的效果会好一些。但对于大学生来说，现在规划职业生涯也并不太晚，因为职业规划是一个长期的过程，它贯彻于每一个人的职业准备及职业生涯的全过程。

那么，大学生职业规划应该包括哪些内容？我们认为应该考虑这样几个问题：你的人生理想是什么？你的生活目标是什么？选择怎样的职业可以实现你的人生理想和生活目标？具备怎样的知识层次和能力才能胜任理想职业？这几个问题的答案，就是职业规划的内容。

### 2.3.1 人生理想规划

人人都有梦想和憧憬，有的人一生只有一个梦想，并为实现这个梦想奋斗一生。他的梦想从孩童时期的模糊认识开始，在岁月历程中随着知识的增长、经验的积累以及所处的环境的影响而逐渐清晰、明澈，不断增强实现这个梦想的欲望，以至为它奋斗一生。这类人毕竟是少数的，多数人的梦想是飘忽不定的。孩童时代想当一名科学家，少年时期想成为一名战斗英雄，上大学时希望毕业后能在商界成为声名赫赫的企业家。正如雷恩·吉尔森所说：“也许这种模糊和游移的感觉才是我们内心真实的东西，幼年时期毫无禁忌地去发挥自己的想象力，成年后则会因种种现实的可能性、可行性有意无意地压抑它，使它总是处于若隐若现之中。”

怎样才能发现自己内心真实的需要并进行理想规划呢？将自己曾经有过的人生理想和生活目标一一列举，按照时间和强烈程度进行排序，把那些持续时间长、程度最强烈的理想和目标找出，便可清晰地看到自己人生理想的生活目标。

尽管梦想和现实是有距离的，但不能因为梦想太遥远就认为它没有意义，无论这些梦想多么缥缈，它们之间总有某种同一性贯彻着，找到这种同一性，就找到隐藏在自己潜意识中的真实需要。只要内心的需求不会太离谱，和现实有一定的联系，它就会成为一种动力，促使你朝着目标前进。

### 2.3.2 职业选择规划

个人的社会价值和人生价值主要体现在职业生涯中，选择了一种职业，就确定了个人的社会角色和人生角色。因此，职业选择至关重要。

心理学的研究表明，人与人之间的差异主要表现在身体素质、智力和个体特征上。个体差异的存在决定了一个人对于某种职业的适应性不同。而社会职业也是种类繁多、千差万别。每种职业因其自身性质和内容等差异，使得它对任职者的要求也不一样。任职者如果能找到符合自身个性特征、兴趣，又有适当能力去完成的职业，就能充分发挥其潜力，从而最大限度地提高工作效率，取得较好业绩，最终产生工作满意感、自我实现感。因此，大学生在进行职业选择规划时，要充分考虑自己的兴趣、能力、气质、性格、价值观以及所学专业。

#### 1. 兴趣与职业选择

兴趣是一个人积极探索某种事物的认识倾向，是引起和维持注意的一个重要的内部因素。职业兴趣是个人对自己所从事的职业的一种积极态度。职业兴趣的发挥要经历三个阶



段：有趣、乐趣、志趣。有趣是第一阶段，乐趣是第二阶段，志趣是兴趣发展的高级阶段，当乐趣与一个人的社会责任感、理想、奋斗目标结合起来的时候，乐趣就成了志趣。

兴趣是工作的原动力，它对人生事业发展至关重要，所以进行职业选择规划时，要考虑选择与兴趣相匹配的职业或岗位。

与兴趣相吻合的职业，如表 2.3 所示。

表 2.3 兴趣类型与相应职业

兴 趣 类 型	特 点	相 应 职 业
愿与事物打交道	喜欢同事物打交道，不喜欢与人打交道	制图、勘探、工程技术、建筑、机械制造人员、出纳、会计等
愿与人接触	喜欢与人交往，对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣	记者、服务员、推销员、教师、行政管理人員、外交联络员等
愿干有规律的工作	喜欢常规的、有规律的活动，习惯在预先安排好的程序下工作	邮件分类、图书管理、办公室工作、打字、档案管理、统计人员等
喜欢从事社会福利和助工工作	乐意帮助人，试图改善他人的状况，帮助他人排忧解难	医生、律师、护士、咨询人员、科技推广人员等
愿做领导和组织工作	乐意掌管一些事情，希望受到众人尊敬和获得声望，他们在企事业单位中起着重要的作用	各级各类组织领导管理者，如行政人员、企业管理干部、学校领导和辅导员等
喜欢研究人的行为	对人的行为举止和心理状态感兴趣，喜欢谈论人的问题	从事心理学、政治学、人类学、人事管理、思想政治教育等研究工作以及教育、行政管理工
喜欢从事科学技术事业	对分析的、推理的、测试的活动感兴趣，长于理论分析，喜欢独立解决问题，也喜欢通过实验获得新发现	从事生物、化学、工程学、物理学、地质学等研究及相关工作
喜欢从事抽象性和创造性的工作	对需要有想象力和创造力的工作感兴趣，大都喜欢独立的工作，对自己的学识和才能颇为自信。乐于解决抽象的问题而且急于了解周围的世界	从事科学研究工作和实验室工作，如社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发等
喜欢做操纵机器的技术工作	对运用一定的技术，操纵各种机械，制造新产品或完成其他任务感兴趣。他们喜欢使用工具，特别是喜欢大型的、马力强的先进的机器，喜欢具体的东西	驾驶员、飞行员、机械制造者、建筑人员、石油和煤炭开发人员等
喜欢具体的工作	喜欢很快看到自己的劳动成果，愿从事制作看得见，摸得着的产品的的工作，并从完成的产品中得到满足	室内装饰员、园林师、理发师、美容师、手工制造者、机械维修工、厨师等

在选择职业生涯时，不仅需要知道自己有能力从事什么样的工作，也需要知道自己对哪类工作感兴趣并能满足你的意愿。只有将能力和兴趣结合起来考虑，才更有可能取得职业生涯成功。曾有人进行过研究：如果你从事自己感兴趣的职业，则能发挥你的全部才能的 80%～90%，而且长时间保持高效率而不感到疲劳；而对所从事工作没有兴趣，只能发挥你全部才能的 20%～30%。获得诺贝尔物理奖的华人丁肇中说过：“兴趣比天才重要。”一个人如果能根据自己的爱好去选择职业生涯，他的主动性将会得到充分发挥。即使十分疲倦和辛劳，也总是兴致勃勃，心情愉快；即使困难重重，也绝不灰心丧气，而能想尽办法，百折不挠地去



克服它，甚至废寝忘食，如醉如痴。爱迪生就是个很好的例子。他几乎每天都在实验室里辛苦工作十几个小时，在那里吃饭、睡觉，但丝毫不以为苦，“我一生中从未间断过一天工作。”他说：“我每天其乐无穷。”难怪他会成功。英国著名女科学家古道尔从小喜欢生物，并逐渐对黑猩猩产生了强烈兴趣，于是不畏艰险，只身进入热带森林与黑猩猩一起生活了 10 多年，掌握了极其宝贵的第一手资料，为揭开黑猩猩的秘密做出了贡献；爱因斯坦对物理学的浓厚兴趣使他后来写成了影响我们一个多世纪的《相对论》；化学家诺贝尔冒着生命危险研制炸药，终于取得了最后的成功。可见，兴趣是工作的原动力，它对人生事业发展至关重要，所以进行职业规划时，要考虑选择与兴趣相匹配的职业。

### 2. 能力与职业选择

能力，是一个人能否进入职业的先决条件，是能否深入职业工作的主观条件。无论从事什么职业，总要有一定的能力做保证。没有任何能力，根本谈不到进入职业工作，对个人来讲也就无所谓职业生涯可言。能力，是指完成一定活动的本领。人在一生之中，要从事各种各样的社会活动和社会生产活动，必须具备多种能力与之相适应。我们这里所言的能力，是指劳动者从事社会生产活动的的能力，亦即职业工作能力。

人们的能力可以分为一般能力和特殊能力两大类，一般能力通常又称为智力，包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想象力等，一般能力是人们顺利完成各项任务都必须具备的一些基本能力。特殊能力是指从事各项专业活动的的能力，也可以称之为特长，如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力、空间判断能力等。

#### 1) 一般能力与职业

一般能力包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想象力等。不同职业对人的一般能力要求不同，有些职业对从业者的智力水平有绝对的要求，如律师、工程师、科研人员、大学教师等都要求很高的智商，智力在很大程度上决定着其所从事的职业类型。

#### 2) 特殊能力与职业

特殊能力是指从事各项专业活动的的能力，也可以称之为特长，如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力、空间判断能力、形态知觉能力、手指灵活度与灵巧度等。要顺利完成某项工作，除要具有一般能力外，又要具有该项工作所要求的特殊能力，如从事教育工作需要有阅读能力和表达能力；从事数学研究需要具有计算能力、空间想象能力和逻辑分析能力。如法官就应具有很强的逻辑推理能力，却不一定要很强的动手能力；而建筑工应有一定的空间判断能力，却不需要良好的语言表达能力。

### 3. 气质与职业选择

气质是人的心理和行为方面的动力特征，无好坏、善恶之分。每一种气质都有积极的一面，也有消极的一面。气质类型本身不能决定一个人社会成就的高低，每一种职业领域都可以找出各种不同气质类型的代表，同一气质类型的人在不同的职业部门都能做出突出的贡献。气质有一定的可塑性，可以在社会生活和教育条件下发展和改造。但是，它的可塑性是有限度的，气质类型仍存在巨大的差异。气质不仅影响活动性质，而且影响活动的效率。因此，不同的职业对人的气质特点都有特定的要求。如医务工作要求反应灵敏、耐心、细致、热情；驾驶员、飞行员、运动员则要求有机智、敏捷、勇敢、抗干扰等气质特点；组织管理



人员要求有工作细致、善于交际、耐心等气质特点；外交人员则要求有思维敏捷、姿态活泼、能言善辩、感染力强等气质特点等。因此，在进行职业选择规划时，应该考虑与自身气质相匹配的职业。气质类型与相应典型职业如表 2.4 所示。

表 2.4 气质类型与相应典型职业

气质类型	特 点	典 型 职 业
变化型	在户外活动或新的工作情境中感到愉快，喜欢工作内容经常有些变化，善于将注意力从一件事情转到另一件事情上	记者、推销员、演员、消防员等
重复型	适合连续不停地从事同样的工作，喜欢按照一个机械的或别人安排好的计划或进度办事，爱好重复的、有规律的、有标准的工作	纺织工、印刷工、装备工、机床工、电影放映员等
服从型	喜欢按别人的指示办事，不愿自己独立做出决策，而喜欢让他人对自己的工作负起责任	秘书、办公室职员、翻译人员等
独立型	喜欢独立地计划自己的活动和指导别人的活动，在独立的和负有职责的工作情境中感到愉快，喜欢对将来发生的事情做出决定	管理人员、律师、警察、侦察人员等
协作型	在与人协同工作时感到愉快，善于让别人按他们的意愿来办事，想得到同事的喜欢	社会工作者、咨询人员等
孤独型	喜欢单独工作，不愿与人交往	校对、排版、雕刻工等
劝服型	喜欢设法使别人同意他们的观点，一般通过谈话或写作来表达。对别人的反应有较强的判断力，且善于影响他人的态度、观点和判断	教师、政治辅导员、行政人员、宣传工作者、作家等
机智型	在紧张和危险的情境下能很好地执行任务。在危险的状况下能自我控制和镇定自如，在户外的情境中工作得很出色，当事情出了差错，不易紧张	驾驶员、飞行员、救生员、潜水员等
经验决策型	喜欢根据自己的经验做出判断。当别人犹豫不定时，能当机立断做出决定，喜欢处理那些直接经历或直觉到的事情	从事采购、供应、批发、推销等工作
事实决策型	喜欢根据事实来做出决策，要求根据充分的证据来下结论。喜欢使用调查、测验、统计数据来说明问题	化验员、检验员、自然科学研究者等
自我表现型	喜欢能表现自己的爱好和个性的工作情境。根据自己的感情来作选择	演员、诗人、音乐家、画家等
严谨型	注重细节的精确，按一套规则和步骤将工作尽可能做得完美	会计、出纳、档案管理员等

#### 4. 性格与职业选择

心理学上把性格定义为个人对现实的稳定态度和习惯化了的行为方式。同气质相比，它具有更多的后天性，是人在社会活动中通过与环境相互作用逐步形成的。它一经形成就具有一定的稳定性。职业心理学家的研究表明，不同职业对从业者的性格要求也不同。如果一个人从事的职业与他的个性相适应，工作起来会得心应手，心情舒畅，容易取得成功；如果性格与职业不相适应，性格就会阻碍工作的顺利进展，使从业者感到被动、缺乏兴趣、倦怠、力不从心、精神紧张。因此，在进行职业选择规划时，要选择与性格相适应的职业。

**【阅读资料 2-2】性格类型及其相适应的职业如下。**

(1) 现实型的人：喜欢有规则的具体劳动和需要基本技能的工作。这类职业一般是指熟练的手工业行业和技术工作，通常要运用手工工具或机器进行劳动。这类人往往缺乏社交能力。现实型的人适于做木匠、农民、技师、工程师、机械师、鱼类和野生动物专家、车工、钳工、电工、报务员、火车司机、机械制图员、电器师、机器修理工、长途公共汽车司机。

(2) 研究型的人：喜欢智力的、抽象的、分析的、推理的、独立的任务。这类职业主要指科学研究和实验方面的工作。这类人往往缺乏领导能力。研究型的人适于做生物学者，天文学者、气象学者、药剂师、动物学者、化学家、科学报刊编辑、植物学者、地质学者、物理学者、数学家、实验员等。

(3) 艺术型的人：喜欢通过艺术作品来达到自我表现，爱想象，感情丰富，不顺从，有创造性，能反省。艺术型的人缺乏办事员的能力，适于做室内装饰专家、摄影师、作家、音乐教师、演员、记者、作曲家、诗人、编剧、雕刻家、漫画家等。

(4) 社会型的人：喜欢社会交往，常出席社交场所，关心社会问题，愿为别人服务，对教育活动感兴趣。这类人往往缺乏机械能力。社会型的人适于做导游、福利机构工作者、社会学者、咨询人员、社会工作者、学校教师、精神卫生工作者、公共保健护士。

(5) 企业型的人：性格外倾，爱冒险活动，喜欢担任领导角色，具有支配、劝说和言语技能。这类人往往缺乏科学研究能力。企业型的人适于做推销员、商品批发员、进货员、福利机构工作者、旅馆经理、广告宣传员、调度员、律师、政治家、零售商等。

(6) 常规型（传统型）的人：喜欢系统的有条理的工作任务，具有实际、自控、友善、保守的特点。这类人往往缺乏艺术能力。常规型的人适于做记账员、银行出纳、成本估算员、核对员、打字员、办公室职员、统计员、计算机操作员、秘书、法庭速记员等。

爱因斯坦是世界著名的科学家，以色列国会曾邀请他回国当总统，被他婉言谢绝。爱因斯坦认为，自己的性格适合当科学家，搞研究，不适合当总统，搞政治，如果一定要让他当总统，那可就总统当不好，科学研究也搞不出，因为谁也做不到又当总统又搞科研，两边都能干出成绩来。

**5. 价值观与职业选择**

任何人在选择职业时都会受到一定动机的支配，而择业的动机一般都是由价值观决定的。在选择职业的过程中，人们总是盼望所选择的职业能够满足自己的某种物质和精神需要。

职业价值观是指一个人对各种职业价值的基本认识和基本态度。社会的分工不同决定了人们的政治和经济地位的明显差别，体现社会分工的各种职业因而都具有一定的价值，不同的职业体现着不同的价值内容。由于各种职业的工作条件、工作方式、工作强度、工作性质以及工作的社会和经济效果都不太相同，社会舆论也会对这些价值内容做出评价；同时，不同的时代，对职业的社会评价也会有所不同。所以，人们在思想上会对不同的职业做出不同的评价和表现出不同的态度，也相应地形成了个人对待职业的态度，产生了职业价值观。另外，人们的职业价值观的形成除了受到社会和时代的制约，还要受地域、环境和家庭的影响。

时下，在大学生中流行的职业价值观，最为突出的一是乐于从政，到国家机关当公务员；二是下海经商或到大公司当“白领”；三是到高校当教师或搞科研。因为人们普遍认为这几





种职业的社会地位高,收入丰厚且较稳定,受人尊重。除此之外,通过参加选调和服务西部计划到基层锻炼的浪潮也在升温,不管是哪一种价值观占主流,都体现了这个时代的人对职业价值的取向,表明一种思想和潮流。但是,当今大学生在进行职业选择规划时,不应该随波逐流,要充分了解自己的兴趣、能力、气质和性格及自身所处的外部环境,真正了解自己对职业的需求,形成自己独立的能体现自身价值的职业价值观。尤其是在择业环境宽松、就业方式灵活的今天,盲从只能导致择业的失败和职业生涯规划的失败。除了当公务员、企业“白领”、研究人员,自主创业或到西部或到基层去锻炼同样可以体现人生价值。现在,社会悄然出现一种职业现象,即社会自由工作者,也逐渐被社会所接受并受到部分大学生的青睐。总之,还是那句老话:天生我材必有用。用武之地多种多样,但必须符合自身的条件和志向。

### 6. 专业与职业选择

不同时期,社会对专业的需求不同,专业对择业有一定的影响。当需求大于供给,供不应求的专业就成了热门专业,该专业的大学生择业的机遇就大一些;当供给大于需求,供大于求的专业就成了冷门专业,该专业的大学生择业的机遇就小一些。

针对热门和冷门,许多大学生就抱怨我选错专业了,我所学的专业属冷门专业,很难找到相适应的工作,何以谈职业生涯规划。专业对择业有一定的影响,但并不决定职业。在当前和今后相当长一段时间内,由于存在结构性就业难问题,很多大学生在毕业时可能不能从事与专业相关的工作。因此这一类人更应该好好规划自己的职业生涯。

选择和专业及自身条件相适应的职业,容易适应工作,利于工作的开展和创新,减少今后再教育成本的投入。选择与专业无关的职业,必须考虑自己的兴趣和能力储备状况,这是决定事业成功与否的关键因素。如果考虑今后从事与专业无关的职业,就必须充分利用在校的时间储备与该职业要求相适应的知识、能力和素质。

## 2.4 如何进行职业规划

每年9月份,一批批的大一新生步入大学校园,在高三饱受“折磨”后,一些新生计划着大一大二先轻松一下,到三大四大再努力。但每每岁末年初看到毕业班的师哥师姐们找工作时的慌乱与艰难,他们也不得不为自己的职业前途而担心。

曾经有记者对北京人文经济类综合性重点大学的205位大学生进行抽样调查,结果发现大部分大学生没有大学生职业生涯发展规划,对自己将来如何进一步走向就业和晋升发展没有设计的占62.2%;有设计的占32.8%,而其中有明确设计的仅占4.9%。在大学期间,大学生对自己的发展规划并不明确,这种情况目前还十分普遍,严重影响了大学生的职前准备和就业定位,甚至影响到其今后的发展。

无论从事什么职业、什么工作,只要通过科学的职业规划,都有可能使一个人的目标得以实现,使一个人的事业获得成功,使一个平凡之人发展成为一个出色的人才。每位大学生都应确信:职业规划是青年成才的一种有效方法,合理设计自己的职业,是迈向成功的第一步。那么大学生该如何进行规划呢?这是本节要讨论的问题。



### 2.4.1 职业规划的原则

原则是方法与内容的抽象。大学阶段只是职业的准备期，大学生进行职业规划的主要目的是为进入工作世界做好各种准备，制定职业规划时应坚持以下几个原则。

#### 1. 根据所学专业规划职业生涯

大学生都经过一定的专业训练，具有某一专业的知识和技能，这是每个人的优势所在。专业匹配，是我们进行职业生涯规划的目标之一。大学生都有自己的专业，每个专业都有一定的培养目标和就业方向，这就是大学生职业生涯规划的基本依据。专业的区别有多大，往往职业的区别就有多大。用人单位对毕业生的需求，一般首先选择的是大学生某专业方面的特长，大学生迈入社会后的贡献，主要靠运用所学的专业知识来实现。求职过程中如果不能实现专业与职业的匹配，势必付出转换成本。如果职业生涯规划离开了所学专业，无形当中增加了许多“补课”负担，个人的价值就难以实现。因此，在进行职业生涯规划时一定要结合自己的专业，了解专业，分析专业，强化专业知识与技能的掌握，以专业特色和能力要求为导向，规划自己的学习与生活，力争实现专业与职业的匹配。需要强调的是，大学生对所学的专业知识要精深、广博，除了要掌握宽厚的基础知识和精深的专业知识外，还要拓宽专业知识面，掌握或了解与本专业相关、相近的若干专业知识和技术。

#### 2. 根据个人兴趣与能力特长规划职业生涯

职业生涯规划要与自己的个人性格、气质、兴趣、能力特长等方面相结合，充分发挥自己的优势，扬长避短，体现人尽其才、才尽其用的要求。这里重点谈谈个人兴趣、能力特长与职业生涯规划的关系。大学生职业生涯规划时应适当考虑自己的兴趣与爱好。兴趣是个体积极探究事物的认识倾向，这种倾向常有稳定、主动、持久等特征。如果一个人对某种工作产生兴趣，他在工作中就会具有高度的自觉性和积极性，在工作中往往就容易做出成绩。反之，一个人对工作没有兴趣，就不可能将自己的精力都投入到工作中去，往往也就很难取得工作上的成功。众多的调查研究结果表明，兴趣与成功几率有着明显的正相关性。在规划职业生涯时务必注意考虑自己的性格、气质、能力等特征，珍惜自己的兴趣，择己所爱，选择自己喜欢的职业。

能力特长是人们成功地完成某种活动所必须具备的个性特征，是人们在社会实践中所表现出来的身心力量。按照自己的能力特长进行职业生涯规划是大学生应特别注意的问题，因为任何一种职业都需要一定的能力，不同职业有不同的能力要求。能力特长对职业的选择起着筛选作用，是求职择业以及事业成功的重要保证。当然，知识多、学历高不一定能力强，大学生切不可把学习成绩作为评价能力高低的唯一尺度。大学生应在对自己的能力特长有一个正确的自我认识和评价的基础上，根据自己的真才实学和能力特长进行职业生涯规划。

#### 3. 根据社会需求规划职业生涯

选择职业作为一种社会活动一定程度上必定会受到社会的制约，任何人选择职业的自由都是相对的、有条件的。社会需求不断变化，旧的需求不断消失，同时新的需求又会不断产生。所以，在选择职业岗位时，必须把社会需求作为出发点和归宿。如果择业脱离社会需求，他将很难被社会接纳。我们崇尚大学生求职时坚持社会需求与个人利益的统一、社会需求与



个人愿望的有机结合。因此，大学生在职业生涯规划时，应积极把握社会需求的动向，以社会对个人的要求为准绳。既要看到眼前的利益，又要考虑长远的发展；既要考虑个人的因素，也要自觉服从社会的需要。

### 4. 根据大学教育的阶段性规划职业生涯

国外职业规划起步较早的国家，在职业规划的教育与指导方面相比较于我们国家来说积累了许多成功的经验。将职业规划的教育与指导贯穿于大学教育的全过程就是我们值得借鉴学习的经验之一。具体做法表现为：针对不同年级，明确目标、突出重点、分步实施、各有侧重，逐渐形成比较完善的职业指导体系，使教育阶段既分出层次，又相互贯通有机连接。

一年级学生重在适应生活，初步进行职业规划。为此要进行成才教育和职业意识培养，通过具体的问卷调查、职业兴趣测定、专场讲座等工作，系统了解专业与职业之间的关系，以及职业性质对大学生的素质要求，以弥补中学阶段的缺陷，争取对大学四年的学习生活有一个初步的认识和合理设计大学生活，认清自己将来所从事的工作和自己的不足，进而制订学习目标、确立职业目标。

二年级主要是职业道德和职业知识的教育，重在自我认知和做好从事职业前的心理准备。要通过回顾以往的人生、社会、生活，引发自己对职业生涯的自主性认识，进一步思考职业生涯规划的模式和学习目标。并通过与师长的交流和结合本专业的职业定位，努力建立扎实的基础知识和合理的知识结构，在参与实习、兼职、暑期工作或志愿者活动中获得一些工作经验。

三年级主要是进行职业适应，落实职业规划。通过参加人才招聘、搜集求职信息、撰写简历、参加面试等实践活动进行职业分析、准备，有计划地学习一些职业技能技巧，培养创新能力、创新精神以及独立思考和继续学习的能力，完善自己的知识结构，全面提升个人综合素质，为将来职业发展做好各项准备。

四年级进行就职前的培训以及转变角色，适应社会。这时是实施行动的阶段，通过某些岗前技能培训，进一步认识自我，探讨工作选择和职业发展，为即将从事的工作积极搜集信息和材料，搜索所有可能的机会，参加面试。同时，强化毕业生的角色意识，培养虚心学习、勇挑重担、乐于奉献等良好品质，以便更快地适应社会，更好地实现由“校园人”到“社会人”的转变。

### 2.4.2 职业规划的步骤

完整有效的职业规划应该包括自我评价、环境评估、选择职业、确立目标、实施策略、评估和反馈六个环节。大学生要做好职业规划就必须按照职业设计的流程，认真做好每个环节。

#### 1. 自我评价

也就是要全面了解自己。一个有效的职业设计必须是在充分且正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。要通过科学认知的方法和手段，如借助于职业兴趣测验和性格测验以及周围人对你的评价；对自己的职业兴趣、特长、气质、性格、能力、学识、技能、智商、情商、思维方式等方面进行全面审视，以认识自己、了解自己。清楚自己的优势与特长、劣



势与不足，即要弄清我想干什么，我能干什么，我应该干什么，自己的兴趣、才能、学识适合干什么。评估自我时要客观、冷静，不能以点代面，既要看到自己的优点，又要面对自己的缺点。只有这样，才能避免设计中的盲目性，达到设计高度适宜。在自我认识方面，“当局者迷、旁观者清”，我们可以参考家庭、同学、师长和其他专家的意见，力争对自己真正全面的认识。

### 1) 明确自身优势

(1) 你学习了什么。在校期间，你从专业学习中获得什么收益；社会实践活动提高和升华了哪方面的知识和能力。专业也许在未来的工作中并不起多大作用，但在一定程度上会决定自身的职业方向，因而努力学好专业课程是职业规划的重要前提。要注意学习、善于学习，同时要善于归纳、总结，把单纯的知识真正内化为自己的智慧，为自己多准备点后备能源。

(2) 你曾经做过什么。即自己已有的人生经历和体验。如在学期间担当过的学生干部、社会实践活动取得的成就及工作经验的积累、获得过的奖励等。要提高自己经历的丰富性和突出性。经历是个人最宝贵的财富，往往可以从侧面反映出一个人的素质和潜力，因而备受招聘组织的关注。同时，这也是自我经历的亮点所在和重要组成部分，绝对不可忽视。要有针对性地选择尽量与职业目标相一致的工作项目，坚持不懈地努力工作，这样才会使自己的经历有说服力。

(3) 最成功的是什么。你做过的事情中最成功的是什么？如何成功的？是偶然还是必然？是否是自己能力所为？通过对最成功事例的分析，可以发现自己的长处，譬如坚强、智慧超群，以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力闪光点，形成职业规划的有力支撑。寻找职业方向，往往是要从自己的优势出发，以己之长立足社会。

### 2) 发现自己的不足

(1) 性格的弱点。人无法避免与生俱来的弱点，必须正视，但应尽量减少其对自己的影响。譬如，一个独立性强的人会很难与他人默契合作，而一个优柔寡断的人绝对难以担当组织管理者的重任。卡耐基曾说：“人性的弱点并不可怕，关键要有正确的认识，认真对待，尽量寻找弥补、克服的方法，使自我趋于完善。”因此要注意静下心来，跟别人好好聊聊，看看别人眼中的你是什么样子，与自己的预想是否一致，找出其中的偏差并弥补，这将有助于自我提高。

(2) 经验或经历中所欠缺的方面。欠缺并不可怕，怕的是自己还没有认识到或认识到了而一味地不懂装懂。“金无足赤，人无完人。”由于每个人生活经历的不同，环境的局限，每个人都无法避免一些经验上的欠缺。正确的态度是：认真对待，善于发现，并努力克服和提高。

通过以上自我分析与认识，可以解决“我选择干什么”的问题。职业方向直接决定着一个人的职业发展，因而需倍加慎重，正所谓“男怕选错行，女怕嫁错郎”，选错了行业，可能会毁掉自己本该有所作为的人生。

### 【案例 2-4】自我评估练习

#### 活动（目标）

第 1 步：我现在处于什么位置？（了解目前现状）



思考一下你的过去、现在和未来。画出一张时间表，列出重大事件。

第2步：我是谁？（考察自己担当的不同角色）

利用3~5张卡片，在每张卡片上写下“我是谁”的答案。

第3步：我喜欢去哪儿？我喜欢什么？（这有利于未来的目标设置）

思考你目前和未来的生活。写一份自传来回答三个问题：你觉得已经获得了哪些成就？你未来想要得到什么？你希望人们对你有什么样的印象？

第4步：未来理想的一年。（明确所需要的资源）

考虑下一年的计划。如果你有无限的资源，你会做什么？理想的环境应是什么样的？理想的环境是否与第3步相吻合？

第5步：一份理想的工作。（设立现在的目标）

现在，思考一下通过可利用资源来获取一份理想的工作。考虑的角色、资源、所需要的培训或教育。

第6步：通过自我总结来规划职业发展。（总结目前的状况）

是什么让你每天感到心情愉悦？你擅长做什么？人们对你有什么样的印象？为达到目标，你还需要做什么？在向目标进军的过程中你会遇到什么样的障碍？你目前该做什么，才能迈向你的目标？你长期职业生涯目标是什么？

## 2. 环境评估

任何一个人的职业生涯都必须依附于一定的组织环境条件和资源，都必然受到一定社会、经济、政治、文化和科技环境的影响。环境提供或决定着每个人职业生涯的发展空间、发展条件、成功机遇和前进的威胁。特别是近年来，社会的快速变迁、科技的高速发展、市场的竞争加剧等对个人的发展产生了很大的影响。在这种情况下，个人如果能很好地利用外部环境，就会有助于事业的成功。否则，就会处处碰壁、寸步难行、事倍功半，难以成功。因此，在制定个人的职业生涯规划时，要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求以及环境对自己有利的条件与不利的条件等。只有对这些环境因素充分了解，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义，使自己充分适应与满足社会的需要，使个人的人生价值得到最大的实现。

### 1) 社会环境分析

社会在进步，作为即将步入社会的大学生，应该善于把握社会发展的脉搏。这就需要进行社会大环境的分析：当前社会的政治、经济发展趋势；社会热点职业门类分布及需求状况；所学专业在社会上的需求形势；自己所选的职业在目前与未来社会中的地位；社会发展对自身的影响；自己所选择的单位在未来行业发展中的变化情况，在本行业中的地位、市场占有率及发展趋势等。对这些社会发展大趋势问题的认识，有助于自我把握职业社会需求，使自己的职业选择紧跟时代步伐。

### 2) 组织（企业）环境分析

这应是个人着重分析的部分。组织将是你实现个人抱负的舞台，西方关于职业发展有句



名言：“你选择了一个组织，就选择了一种生活。”特别是现代组织越来越强调组织文化的建设，对员工的生存适应能力要求越来越高，因而应对自己将寄身其中的组织的各个方面进行详细的了解。如我们选择一个企业必须首先分析这个企业环境，包括该企业在本行业中的地位、现状和发展前景，所面对的市场状况，产品在市场上发展前景，有无职位空缺，选择该职位需要具备哪些条件等。通过对组织（企业）环境的分析，确定自己的职业生涯某个区域，衡量自己的目标能够在此组织中得以实现的可能性。

### 3) 人际关系分析

个人处于庞杂的社会环境中，不可避免地要与各类人打交道，因而分析人际关系状况显得尤为必要。人际关系分析应着眼于以下几个方面：个人职业发展过程中将与哪些人交往，其中哪些人将对自身发展起重要作用，工作中会遇到什么样的上下级、同事及竞争者，他们对自己会有什么影响，如何与他们相处等。

### 3. 选择职业

经过多年学习，大学生终于要走向工作岗位了。而许多学生在毕业找工作的时候，常常面临的一个问题就是：自己上大一的时候，没有能够学习自己喜欢的专业，或经过几年的专业课学习后，发现自己当初选择的专业并不适合自己，现在马上面临毕业找工作，自己不知道是该优先考虑专业对口的工作，还是重新选择一次，选择一个适合自己的工作？

另外还有许多学生毕业找工作的时候，经常出现这样的情况，找工作时只考虑工作与专业对不对口，至于自己所学的专业和要从事的工作到底是否适合自己，从来就不曾考虑；或者是不分企业不分行业不分工作，盲目发送求职简历；或者是在求职简历的求职意向一栏，写着技术、销售、部门经理等，而对自己没有一个明确的定位；也有的同学在就业压力下，只要碰到一个单位想录用自己，则不管该行业和该工作是不是适合自己，就赶紧签了就业协议书，而且可能一下就签了三五年。

当然，许多时候，迫于就业压力，以上的种种做法也可以理解。但同时我们应看到，以上种种做法都带有一定的盲目性，没有全面并且站在一个长远角度来考虑我们的就业问题。如果我们在找工作之前没有经过详细分析就盲目地进行了选择，那么三五年之后，我们很可能发现我们仍然面临着选择的困境：那就是继续做现在的工作，自己觉得该工作不太适合自己，甚至感觉工作的每一天都很沉闷或痛苦，工作了几年也没做出太大的成绩；如果辞职重新选择别的行业或职业，那么很可能意味着放弃现在积累的一些专业知识、行业背景和人际关系，不得不付出极高的“机会成本”。

通过自我评价、职业环境的分析评估，在此基础上就应对自己的职业或目标职业进行定位。职业选择正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。据统计，在选错职业的人当中，有 80% 的人在事业上是失败者。英国哲学家罗素曾说：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来……选择职业就是选择将来的自己。”由此可见，职业选择对人生事业发展是何等重要。良好的职业定位是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据的。因此职业选择过程中要考虑能力与职业的匹配、性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、内外环境与职业相适应等。我们可以借助“职业测评”这个工具手段，来进一步发现和了解自己的职业兴趣、能力倾向等职业特征和发展潜能。



另外，选择职业除考虑性格与职业、兴趣与职业、特长与职业、专业与职业的匹配等因素外，还应注意：①依据客观现实，考虑个人与社会、单位的关系；②比较鉴别，比较职业的条件、要求、性质与自身条件的匹配情况，选择条件更合适、更符合自己特长、更感兴趣、经过努力能很快胜任、有发展前途的职业；③扬长避短，看主要方面，不要追求十全十美的职业；④审时度势，及时调整，要根据情况的变化及时调整择业目标，不能固执己见，一成不变。

### 4. 确立目标

在职业（或目标职业）选择后，接下来就要进入个人职业规划的核心环节——确立目标。在选择目标之前，先要确定自己的职业发展路线。

#### 1) 确定职业生涯线路

在选择职业后，还需要考虑向哪一路线发展？是走专业技术路线，还是向行政管理方面发展或是自主创业等。因为，即使同一职业，也有不同的岗位，有的人适合搞行政，可在管理方面大显身手，成为一名卓越的管理人才；有的人适合搞研究，可在某一领域有所突破，成为一名专家学者；有的人适合搞经营，可在商海中建立功勋，成为一名经营人才。如果一个人不具有管理才能，却选择了行政管理路线，这个人就很难成就事业。由此可见，职业生涯路线的选择，也是职业生涯发展是否成功的因素之一。

**【案例 2-5】**王玉龙为某学院计算机系 2010 届毕业生。他一直有明确的目标，开始立志考研，到更好的学校深造。后来热爱起了网络，特别是大二暑假开发学院思想政治网站的时候，他开始思考规划自己以后的人生，最后决定放弃考研，全力以赴攻克网络技术。在以后的学习生活中，他通过自学、广读、多动手、多实践努力钻研网络技术。2010 年 5 月他凭借自己精通的网络技术和较强的综合素质，成功受聘到北京某科技公司，出任技术部项目经理一职，主要负责公司互联网项目的开发，成为走进中关村软件园的成功求职者。

#### **【案例 2-6】**从软件工程师到教授。

韩一冰，1970 年出生，某高校应用数学专业本科学位，信息管理与信息系统专业硕士学位。先后在 IT 行业、物流行业从事软件工程师等技术类的职位。

韩先生在做了近 10 年技术工作以后，发现自己的理想和工作并不合拍，他需要一个更适合自己、更能激起自己动力的挑战性的职业。根据自我分析和职业兴趣测评结果，结合自己多年的经验和感受，初步确定了三个可能从事的职业方向：第一，继续从事技术工作；第二，从事与物流相关的策划方面的工作；第三，当一名高校教师。到底选择哪一个好呢？

向专业咨询师咨询后，韩先生心里有数了：技术工作虽然是自己的老本行，有基础也有经验，但并不是自己理想的职业。正是因为感到技术工作乏味，才会想到换一个环境。在物流管理系统工作时虽然曾深入到行业内，但对物流行业的发展前景认识不足。对教师这行，自己有兴趣，而且有硕士文凭和中级职称，又有 IT 认证和物流管理员认证的资历，进入高校当一名教师不成问题。

在咨询师的指导下，韩先生最后选择了一家地方高校，选择了按讲师—副教授—教授的职业发展线路迈进。

**【案例 2-7】为别人打工不如自己当老板。**

罗夏霖, 1978 年出生, 某高校法律专业毕业生, 毕业时到本市一家律师事务所应聘当助理律师。

工作一年后, 感觉律师这个职业并不适合自己的发展, 他喜欢熟悉、在行而且有创造性的工作。经过自我分析和职业能力倾向测试, 结合自己曾是学校艺术团骨干和熟悉娱乐行业等实际情况, 小罗为自己确定了两个可能从事的职业方向: 第一, 到某娱乐城当部门经理; 第二, 自己开酒吧当老板。

经过向专业人士咨询和借助“角色建议”, 小罗明确了自己的职业方向: 自己开酒吧当老板。理由: 第一, 到娱乐城当部门经理还是为别人打工, 不能完全发挥自己的创造力; 第二, 自己对休闲娱乐行业熟悉、在行, 并有一定的积蓄。

确定职业目标后, 经过市场分析, 小罗回到县城和朋友一起合伙开了一间酒吧。经过一年的创业, 事业不断发展, 现在又开始筹备成立一家演艺公司。

**2) 设定职业生涯目标**

职业发展必须有明确的方向与目标, 目标的选择是职业发展的关键, 因为坚定的目标可以成为追求成功的驱动力。研究表明, 一个人事业的成败很大程度上取决于有无适当的目标, 凡是成功的人士都有明确的奋斗目标。那些没有奋斗目标的人, 几乎都没有获得成功。研究一些成功者的成功轨迹, 就会发现他们走向成功之前大都有着自己的明确目标。美国成功学家拿破仑·希尔在《一年致富》中有这样一句名言: 一切成就的起点是渴望。一个人追求的目标愈高, 他的才能发展就愈快。一心向着自己目标前进的人, 整个世界都给他让路。希尔认为, 所有成功, 都必须先确立一个明确的目标, 当对目标的追求变成一种执着时, 你就会发现所有的行动都会带领你朝着这个目标迈进。目标就是力量, 奋斗才会成功。因此, 一个未来的成功者, 必定是一个目标意识很强的人, 在对个人进行全面的分析以及对环境有了较为深入的了解后, 结合个人职业理想确定自己的职业发展目标。

**【案例 2-8】目标对人生影响的跟踪调查。**

哈佛大学有一个非常著名的关于目标对人生影响的跟踪调查。调查的对象是一群智力、学历、环境等条件都差不多的大学毕业生。结果是这样的: 27% 的人, 没有目标; 60% 的人, 目标模糊; 10% 的人, 有清晰但比较短期的目标; 3% 的人, 有清晰而长远的目标。以后的 25 年, 他们开始了自己的职业生涯。

25 年后, 哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。结果是这样的: 3% 的人, 25 年间他们朝着一个方向不懈努力, 几乎都成为社会各界的成功人士, 其中不乏行业领袖、社会精英; 10% 的人, 他们的短期目标不断地实现, 成为各个领域中的专业人士, 大都生活在社会的中上层; 60% 的人, 他们有安稳的生活与工作, 但都没有什么特别的成绩, 几乎都生活在社会的中下层; 剩下 27% 的人, 他们的生活没有目标, 过得很不如意, 并且常常抱怨他人、抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。其实, 他们之间的差别仅仅在于: 25 年前, 他们中的一些人知道自己到底要什么, 而另一些人则不清楚或不很清楚。

制定个人职业规划, 就是为了实现某种职业生涯目标, 进而获得自己理想的生活, 所以





目标抉择才是职业规划的核心。通常目标分成短期目标、中期目标、长期目标和人生目标，并对各个规划期及要实现的目标进行分解。长远目标需要个人经过长期艰苦努力、不懈奋斗才有可能实现。确立长远目标时要立足现实、慎重选择、全面考虑，使之既有现实性又有前瞻性。短期目标更具体，对人的影响也更直接，也是长远目标的组成部分。

### 【案例 2-9】分阶段实现大目标。

1984 年，在东京国际马拉松邀请赛中，名不见经传的日本选手山田本一出人意外地夺得了世界冠军。当记者问他凭什么取得如此惊人的成绩时，他说了这么一句话：凭智慧战胜对手。当时许多人都认为这个偶然跑到前面的矮个子选手是在故弄玄虚。马拉松赛是体力和耐力的运动，只要身体素质好又有耐力就有望夺冠，爆发力和速度都还在其次，说用智慧取胜确实有点勉强。2 年后，意大利国际马拉松邀请赛在意大利北部城市米兰举行，山田本一代表日本参加比赛。这一次，他又获得了世界冠军。记者又请他谈经验。山田本一性情木讷，不善言谈，回答的仍是上次那句话：用智慧战胜对手。这回记者在报纸上没再挖苦他，但对他所谓的智慧迷惑不解。10 年后，这个谜终于被解开了，他在他的自传中是这么说的：每次比赛之前，我都要乘车把比赛的线路仔细地看一遍，并把沿途比较醒目的标志画下来，比如第一个标志是银行；第二个标志是一棵大树；第三个标志是一座红房子……这样一直画到赛程的终点。比赛开始后，我就以百米的速度奋力地向第一个目标冲去，等到达第一个目标后，我又以同样的速度向第二个目标冲去。40 多千米的赛程，就被我分解成这么几个小目标轻松地跑完了。起初，我并不知道这样的道理，我把我的目标定在 40 多千米外终点线上的那面旗帜上，结果我跑到十几千米时就疲惫不堪了，我被前面那段遥远的路程给吓倒了。

同样，在现实中，我们做事之所以会半途而废，这其中的原因，往往不是因为目标难度较大，而是觉得成功离我们较远。所以，我们制订目标的时候，应该把我们的职业生涯的最终目标，分解成一个个的阶段性的目标，这样的话，只要我们坚持下去，我们的职业生涯的总目标也一定能够最终实现。

### 5. 实施策略

在确定了职业生涯目标后，行动便成了关键的环节。没有实现目标的行动，目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如，为实现目标，在工作方面，你计划采取什么措施来提高你的工作效率？在业务素质方面，你计划学习哪些知识、掌握哪些技能来提高你的业务能力？在潜能开发方面，采取什么措施开发你的潜能等，都要有具体的计划与明确的措施。并且这些计划要特别具体，以便于定时检查。

制订行动计划和措施是职业生涯规划的重要环节，能否制订科学的行动计划和措施直接影响到职业生涯规划的成功，因此，我们可以说，制订了科学的、有针对性的行动计划与措施，意味着你的职业生涯规划成功了一半。例如作为在校大学生，我们应结合大学每一年级的特点合理安排自己的学习生活。

一年级为试探期：要初步了解职业，特别是自己未来所想从事的职业或自己所学专业对口的职业，同时还要提高人际沟通能力。具体活动可包括多和师哥师姐们进行交流，尤其是高年级的学生，询问他们的就业情况。大一学习任务不重多参加学校活动，增加交流技巧。学习计算机知识，争取可以通过计算机和网络辅助自己的学习。为可能的转系、获得深造、



留学计划做好资料收集及课程准备工作，多利用学生手册，了解相关规定。

二年级为定向期：应考虑清楚未来是否深造或就业，了解相关的应有活动，并以提高自身的基本素质为主，通过参加学生会或社团等组织，锻炼自己的各种能力，同时检验自己的知识技能；可以开始尝试兼职、社会实践活动，要具有坚持性，最好能在课余时间长时间从事与自己未来职业或本专业有关的工作，提高自己的责任感、主动性和受挫能力，增强英语口语能力和计算机应用能力，通过英语和计算机的相关证书考试，开始有选择地辅修其他专业的知识以充实自己。

三年级为冲刺期：因为临近毕业，所以目标应锁定在提高求职技能、搜集招聘信息，并确定自己是否要考研上。在撰写专业学术文章时，可大胆提出自己的见解，锻炼自己的独立解决问题的能力 and 创造性；参加和专业有关的暑期工作，和同学交流求职工作心得体会，学习写简历、求职信，了解搜集工作信息的渠道，并积极尝试，加入校友网络，和已经毕业的校友、师哥师姐谈话了解往年的求职情况；希望出国留学的学生，可多接触留学顾问，参与留学系列活动，准备 TOEFL、GRE，注意留学考试资讯，向相关教育部门索取简章参考。

四年级为分化期：找工作的找工作、考研的考研、出国的出国，不能再犹豫不决，大部分学生的目标应该锁定在工作申请及成功就业上。这时，可先对前3年的准备做一个总结：首先检验自己已确立的职业目标是否明确，前3年的准备是否充分；然后，开始毕业后工作的申请，积极参加招聘活动，在实践中检验自己的积累和准备；最后，预习或模拟面试。积极利用学校提供的条件，了解就业指导中心提供的用人单位资料信息、强化求职技巧、进行模拟面试等训练，尽可能地在做好较为充分准备的情况下进行施展演练。

### 6. 评估与反馈

俗话说：“计划赶不上变化”，影响职业生涯设计的因素很多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素则是难以预测的。在此情况下，要使生涯设计行之有效，就必须不断地对生涯设计进行评估与修订，其修订的内容包括：职业的重新选择、职业生涯规划路线的选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等。

成功的职业生涯规划需要适时审视内外环境的变化，并且调整自己的前进步伐。目标的存在只是为你的前进指明一个方向。而你是它的创造者，你可以在不同时间不同环境下做出调整，让它符合你的理想。在今天，我们的工作方式不断推陈出新，除了学习新的技能知识外，还得适时审视自己本身所具备的素质并意识到其不足的地方，不断修正自己的目标，这样我们才能立于不败之地。

### 2.4.3 职业规划应注意的问题

(1) 大学生的职业规划应始终坚持“预则立，不预则废”的原则。职业生涯发展要有计划、有目的，不可盲目地“撞大运”，很多时候我们的职业发展受挫就是由于职业规划没有做好。好的计划是成功的开始，面对社会的急剧变革和市场经济的快速发展，要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，必须设计好自己的职业规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。

绝大多数站在人生十字路口的当代大学毕业生面对巨大的就业压力，不是首先坐下来做好自己的职业规划，而是拿着简历与求职书到处乱跑，总想会撞到好运气找到好工作。结果



是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来感叹招聘单位是有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己英雄无用武之地。这些大学毕业生认为找到理想的工作靠的是学识、证书、耐心、关系、口才等条件，认为职业规划纯属纸上谈兵，浪费时间，这是一种错误的理念。职业生涯准备不足在一定程度上影响和制约了市场配置成功率。据国内各大城市举办的大型人才交流会统计，多数学生参加人才交流会都有一种“赶集”的感觉，没目标、没准备，全凭碰运气，结果造成了有意向的没信心，有信心的准备不足。毕业生人才交流会对接成功率一般在30%左右。有专家在调查后的比较分析中发现，美国的学生为了能从大学毕业，上了大学就开始认真学习，在读大学时就开始研究市场，把知识放在实践中学习、感悟；而中国学生为了能考上大学拼命学习，上了大学就不再认真学习了，对市场变化、社会变化关心度较低，注意力和精力都用在应付考试上了。多数学生的职业目标相对模糊，没有把兴趣、爱好与自己所学专业很好结合。实际上磨刀不误砍柴工，先做好职业生涯规划，有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践，这样的效果要好得多，也更经济、更科学。

### 【阅读资料 2-3】职业生涯规划的误区。

误区一：急功近利。如某理工大学机电专业的李小琴今年刚上大一，因为父母希望自己以后可以考上研究生，所以放暑假期间每天都自学英语和数学，感觉和高中一样紧张，工作的事情先不考虑，社会活动也不想参加，怕影响学习。

早准备不是坏事，但也不用一口气吃成个胖子或两耳不闻窗外事。首先小琴的目标不是出自自己的意愿，这与小琴年龄小、决策能力不强有关，但到了大三或大四，有了自己的主见再想转向就会为时已晚，即使以考研为目的也不应该一条腿走路，毕竟早晚要就业，如果不增加自己的综合素质、社会适应能力以及交际能力，书读得再好再多也只能是纸上谈兵。当然，如果以提高认识社会为主要目标，则也不要走另一个极端——旷课去打工。

误区二：准备不足。大学生往往在时间、实力和经验方面准备不足。时间准备不足误认为找工作应从大三开始准备就可以了，其实对社会的认识、资料的收集、能力的提高需要提前准备；实力准备不足表现为误认为看得见的准备（比如证书、成绩单）比看不见的素质重要。其实单位看重的是个人长期积累的素质，如合作意识、沟通能力、自我认识等；经验准备不足表现为误认为有一些社会实践的背景就可以帮助自己找工作。其实，经验的获得是需要一段时间、反复进行的，短时间的尝试不表示个人拥有有价值的经验。

（2）从时间上而言，职业规划宜早不宜迟。有调查研究表明，在选错职业的人群当中，有80%以上的人在事业上是失败者。种种社会现实也提醒大学生的职业生涯规划应及早开始。大学生的职业规划应该在入学时开始，大学生从大一起就应该思考个人所学专业未来的发展，需要掌握哪些知识和能力，掌握这门知识，能到哪些行业和企业去，自己是否喜欢未来的这个职业，并把学习计划和未来的职业目标统一起来，而不是简单地根据教学安排和教材开始自己的大学学习和生活。

（3）从空间上来说，职业规划应持之以恒、贯穿始终。对于每个人而言，职业生涯活动都将伴随自己的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。大学生职业生涯规划应该持之以恒，贯穿于整个大学教育的全过程。大学一年级要加深对本专业的培养目标和就业方向的认识，培养自学能力和习惯，明确本专业的学习目标，初步了解将来所从事的职业；同时要了解自己的健康状况、性格特点、气质类型、兴趣爱好、职业能力倾向等内容，为将来



## 大学生职业生涯规划与就业指导

制订职业目标打下基础。大学二年级要明确应具备的各种素质和技能,积极参加各项活动,锻炼自己的各种能力,提高英语听、说、读、写的能力和计算机的应用能力,并有选择地辅修其他专业的知识以充实自己;同时检验自己的知识技能,并要根据个人兴趣与能力修订个人的职业规划设计。大学三年级在加强和拓展大学生专业知识和技能的同时,要努力提高求职技能,培养独立创业的能力,如可以通过大学生素质拓展活动来锻炼独立解决问题的能力 and 创造性,积极参加与所学专业有关的比赛竞赛、见习实习、暑期社会实践等活动。大学四年级应对自己的出路有较为完整、确定的规划,进一步明确自己的职业目标,有针对性地去求职,适时总结求职中的经验教训,从容面对激烈的市场竞争,以自信去迎接新的挑战。

(4) 应做到“知彼知己,从容应对,荣辱不惊”。

当代的大学毕业生经常抱怨就业困难,实际上他们自己也不知道自己想干什么,能干什么?究其原因竟是不了解自己,没有找到人生的航向。从职业生涯规划的角度来讲,找到满意工作的第一步得“知己”。知己有两个方面:一方面是了解自己的专业特长、兴趣爱好。另一方面是了解自己的个性特征、能力潜质。知己的核心是要找准优势,清楚自己能做什么,有哪方面的潜力。第二步得“知彼”。所谓“知彼”就是对组织、社会需求的了解预测,以及自身在社会中所处位置的判断。在现实生活中,“知己知彼”做得越好,职业目标就越容易确立,成功的可能性也就越大。但是社会发展往往同预测不一致,因此就需要不断预测、不断修正、不断调整。

除了“知己知彼”,在择业的过程中,大学生特别是应届大学毕业生还应该具有良好的精神风貌,豁达、自信、坦率、冷静是择业者应该具备的良好品格。“知己知彼”可以使择业者自信,而良好的精神风貌则是自信的表现。目前,有许多大学生在找工作的过程中,经常是垂头丧气,抱怨不断;或者是有人找到了一份满意的工作就喜不自胜,到处炫耀,这都不是正常的心态。作为一名有良好修养和成熟气质的大学毕业生应该是对任何事情都能够做到从容应对,荣辱不惊。只有这样,才是正常的自信的表现。

西方有一句谚语说:“如果你不知道你到哪儿去,那通常你哪儿也去不了。”而良好的职业生涯规划则能为广大学子们抛出理想之锚,开启人生成功航帆。因此,大学生因尽早制定职业生涯规划。

### 2.4.4 如何撰写职业生涯规划书

撰写大学生职业生涯规划书没有固定的格式,它只不过是职业理想、生活理想的文字化和条理化,常见的类型有文字型和表格型。文字型的职业生涯规划书主要以叙述的方式按照某种逻辑编写,表格型主要通过表格来展现。

大学生职业生涯规划书的主要内容通常包括以下项目。

- (1) 题目。包括姓名、年限、年龄跨度、起止日期。
- (2) 引言。主要写规划的目的以及自己对规划意义的认识。
- (3) 自身条件及潜力测评的结果。

(4) 社会环境分析结果。包括对政治环境、经济环境、学校环境的分析,还包括专业发展前景分析、相关的职业与行业环境分析、所在班级与院系的情况分析。

(5) 职业方向及总体目标。



(6) 目标分解及目标组合。

(7) 目标的评估。听取老师、亲人、同学、朋友以及其他一些可能了解或帮助自己的人的意见，征询他们对自己大学生职业生涯目标的建设性意见。

(8) 目标与现实的差距分析。即自身现实状况与实现目标要求之间的差距。

(9) 确定目标实现或成功的标准。

(10) 缩小差距的方法及实施方案。

### 【案例 2-10】王建军的职业生涯规划。

1. 王建军大学毕业后的十年规划（2005～2015 年，20～30 岁）

美好愿望：事业有成，家庭幸福

方向：企业高级管理人员

总体目标：完成硕士、博士的学习，进入××著名外资企业，成为高层管理者。

已进行情况：读完硕士，进入一家外资企业，想继续攻读博士学位。

2. 社会环境规划和职业分析（十年规划）

1) 社会一般环境

中国政治稳定，经济持续发展，是全球经济一体化环境中的重要角色。经济发展有强劲的势头，加入 WTO 后，会有大批的外国企业进入中国市场，中国的企业也将走出国门。

2) 管理职业特殊社会环境

由于中国的管理科学发展较晚，管理知识大部分源于国外，中国的企业管理还有许多不完善的地方。中国急需管理人才，尤其是经过系统培训的高级管理人才。因此企业管理职业市场广阔。

要在中国发展企业，必须要适合中国的国情，这就要求管理的科学性与艺术性和环境动态适应相结合。因此，受中国市场吸引进入的大批外资企业都面临着本土化改造的任务。这就为准备去外企做管理工作的人员提供了很多机会。

3. 行业环境分析和企业分析

1) 行业分析

本人所在的某公司为跨国性会计事务所，属管理咨询类企业。由于中国加入 WTO，商务运作逐渐全球化，国内企业经营也逐步与国际惯例接轨，因此这类企业在近年来引进中国后得到迅猛的发展。

2) 企业分析

该公司是全球四大会计事务所，属股份制企业，企业领导层风格稳健，公司以“诚信、稳健、服务、创新”为核心价值观，10 年来稳步在全球推广业务，目前在全球 10 余个国家和地区设有分支机构。

公司 2000 年进入中国，同年在上海设立分支机构。经营中稳健拓展业务的同时重点推行公司运作理念。本人十分认同公司的企业文化和发展战略，但公司事务性工作太过繁忙，无暇进行个人自我培训，而且提升空间有限。但总体而言，作为第一份工作可以接触到行业顶尖企业的经营模式是十分幸运的，本人可能在本企业实现部分职业生涯目标。

4. 个人分析与角色建议

1) 个人分析

(1) 自身现状：英语水平出众，能流利沟通；法律专业扎实，精通经贸知识；具有较强



## 大学生职业生涯规划与就业指导

的人际沟通能力；思维敏捷，表达流畅；在大学期间长期担任学生干部，有较强的组织协调能力和很强的学习愿望和能力。

(2) 测评结果：(略)

### 2) 角色建议

父亲：“要不断学习，能力要强”；“工作要努力，有发展，要在大城市，方便我们退休后搬来一起居住生活。”

母亲：“工作要上进，婚姻不要误。”

老师：“聪明、有上进心、单纯、乖巧，缺乏社会经验。”

同学：“有较强的工作能力，适合做白领。”

.....

### 5. 职业目标分解与组合

职业目标：著名外资企业高级管理人员。

#### 1) 2005~2008 年

成果目标：通过实践学习，总结出适合当代中国国情的企业管理理论。

学历目标：硕士研究生毕业，取得硕士学位；取得律师从业资格、通过 GRE 和英语高级口译考试。

职务目标：外资企业商务助理

能力目标：具备在经济领域从事具体法律工作的理论基础，通过实习具有一定的实践经验；接触了解涉外商务活动；英语应用能力具备权威资格认证；有一定的科研能力，发表 5 篇以上论文。

经济目标：在校期间兼职，年收入 1 万元；商务助理年薪 5 万。

#### 2) 2008~2010 年

学历目标：通过注册会计师考试。

职务目标：外资企业部门经理。

能力目标：熟练处理本职务工作，工作业绩在同类同事中居于突出地位；熟悉外资企业运作机制及企业文化，能与公司上层进行无阻碍沟通。

经济目标：年薪 10 万。

#### 3) 2005~2010 年

学历目标：攻读并取得博士学位。

职务目标：著名外资企业高级管理人员，大学的外聘讲师。

能力目标：科研能力突出，在国外权威刊物发表论文；形成自己的管理理念，有很高的演讲水平，具备组织、领导一个团队的能力；与公司决策层有直接流畅的沟通；具备应付突发事件的心理素质和能力；有广泛的社交范围，在业界有一定的知名度。

经济目标：年薪 25 万。

### 6. 成功标准

我的成功标准是个人事务、职业生涯、家庭生活的协调发展。

只要自己尽心尽力，能力也得到了发挥，每个阶段都有了切实的自我提高，即使目标没有实现（特别是收入目标）我也不会觉得失败，给自己太多的压力本身就是一件失败的事情。

为了家庭牺牲职业目标的实现，我认为是可以理解的。在 28 岁之前一定要有自己的



家庭。

### 7. 职业生涯规划实施方案

差距：(1) 跨国企业先进的管理理念和丰富的管理经验；(2) 作为高级职业经理人所必备的技能、创新能力；(3) 快速适应能力欠缺；(4) 身体适应能力有差距；(5) 社交圈太窄。

缩小差距的方法如下。

#### 1) 教育培训方法

(1) 充分利用硕士研究生毕业前在校学习的时间，为自己补充所需的知识和技能。包括参与社会团体活动，广泛阅读相关书籍，选修、旁听相关课程，报考技能资格证书等。时间：2008年7月以前。

(2) 充分利用公司给员工提供的培训机会，争取更多的培训机会。时间：长期。

(3) 攻读管理学博士学位。时间：五年以内。

#### 2) 讨论交流方法

(1) 在校期间多和老师、同学讨论交流，毕业后选择和其中某些人经常进行交流。

(2) 在工作中积极与直接上司沟通、加深了解；利用校友众多的优势，参加校友联谊活动，经常和他们接触、交流。

#### 3) 实践锻炼方法

(1) 锻炼自己的注意力，在嘈杂的环境里也能思考问题，正常工作。在大而嘈杂的办公室里有意识地进行自我训练。


(2) 养成良好的锻炼、饮食、生活习惯。每天保证睡眠6~8小时，每周锻炼三次以上。

(3) 充分利用自身的工作条件扩大社交圈、重视同学交际圈、重视和每个人的交往，不论身份贵贱和亲疏程度。

不管是大学生的职业生涯发展设计书，还是员工的职业生涯规划书，其实都没有固定的内容与结构，当事人应当从实际出发，实事求是，管用就行。

## 思考题2

1. 什么是职业？职业有哪些特征？当代职业有哪些发展趋势？
2. 社会职业分类对择业有何意义？
3. 根据自身的实际分析自己适合从事哪种类型的职业。
4. 职业生涯的含义是什么？
5. 大学生为什么要进行职业规划？
6. 根据大学生职业规划的原则和步骤，结合自身特点简单地进行个人的职业生涯规划。



# 第3章

## 职场与个人素质培养

### 3.1 情商

#### 3.1.1 情商的内容

戈尔曼把情商（EQ）定义为：能认识自己和他人的感受，自我激励，很好地控制自己以及在人际交往中的情绪的能力。

情商又称情绪智力，是心理学家们提出的与智力和智商相对应的概念。它主要是指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。情商反映了一个人控制自己情绪，承受外界压力，把握自己心理平衡的能力。和智商相比，它在更大程度上决定了一个人对婚姻、工作和整个人际关系的处理，甚至影响着事业的成功与否。以往认为，智商（IQ）越高，取得成就的可能性就越大。但现在心理学家们普遍认为，情商水平的高低对一个人能否取得成功也有着重大的影响作用，有时其作用甚至要超过智力水平。

情商的水平只能根据个人的综合表现进行判断，情商水平高的人往往表现出社交能力强，外向而愉快，不易陷入恐惧或伤感，对事业较投入，为人正直，富于同情心，情感生活较丰富但不逾矩，无论是独处还是与许多人在一起时都能怡然自得等特点。

综合国内外相关专家的研究，情商主要包括以下六个方面。

##### 1) 自我情绪的认识能力

自我情绪的认识能力是对自己的悲、喜、忧、乐等积极、消极情绪的觉察能力，也就是对自己的情感、情绪的自我反省、自我认识的能力。

##### 2) 自我情绪的控制能力

自我情绪的控制能力是根据自身情况、环境状况、人际交往状况，把握、控制、适当表现、发泄自己情绪的能力。自我情绪控制不等于压抑正常情绪的表现、发泄，而是要求根据外部环境尺度与自己的内部尺度的统一，适当控制或合理发泄情绪。





#### 3) 了解他人情绪的能力

了解他人情绪的能力是通过别人的姿态、语气、表情、动作等了解、体察其情绪的能力。了解他人情绪，要求有“同情心”。这是了解他人情绪，控制自我情绪，改善人际关系的一个重要条件。

#### 4) 预见未来的能力

预见未来的能力是对各种事情的发展动态、趋势的把握及认识的能力。一个人自信心和耐力表现在能否预见未来并根据具体情况及时采取行动。

#### 5) 人际关系协调能力

人际关系协调能力是与同事、同学、上级、下级、友人等和谐相处的能力，是一个人对社会适应能力的表现，也是一个人成功的重要条件。

#### 6) 自我激励能力

自我激励能力是充分利用各种手段激发自己能动性、创造性的能力。充分认识自我、激发自我潜力是成功的内在动力。自我激励能力强的人善于摆脱困境，也能在顺境中把握自己。

### 3.1.2 职场情商

#### 1. 情商与职场情商

通俗来说，情商包含的五种情绪能力有：了解自己情绪的能力、控制自己情绪的能力、自我激励的能力、了解他人情绪的能力、维系良好人际关系的能力。

职场情商就是以上几种情绪能力在职场和工作中的具体表现，它更加侧重对自己和他人的工作情绪的了解和把握，以及如何处理好职场中的人际关系，是职业化的情绪能力的表现。

#### 2. 职场情商的修炼

在人的职业生涯中，从来没有什么“合理”、“不合理”，只有“巧妙”、“不巧妙”。而“能者上，不能者下”的标准衡量体系背后的决定因素就是情商能力的高低。那么，怎样去开发、营销自己的职场情商？我们可以从以下几个方面入手。

##### 1) 心态修炼

了解自己的情绪是为了控制自己的情绪，保持良好的心态。职场情商对职业情绪的要求就是保持积极的心态。积极的工作心态表现在以下几个方面。

(1) 积极的状态，要每天保持饱满的精神，与同事、朋友见面时主动打招呼并且展现出愉快的心情。如果你总是一副无精打采的面孔，说起话来有气无力没有任何感情色彩，永远得不到上级的赏识，也不会吸引你的同事的好感。

(2) 积极的表现，称职的员工应该在工作表现上做到：①主动发现问题；②主动思考问题；③主动解决问题；④主动承担责任；⑤主动承担份外之事。可以说，这五个主动是职场员工获得高职高薪的五大法宝。

(3) 积极的态度，是指在工作中遇到问题时积极想办法解决问题，而不是千方百计找借口。成功激励大师陈安之说：“成功和借口永远不会住在同一个屋檐下。”遇到问题习惯找借



口的人永远不会成功。

(4) 积极的信念，对工作要有强烈的自信心，相信自己的能力和价值，肯定自己。只有这样才能充分挖掘自己的潜能，为自己赢得更多的发展机遇。

### 2) 思维方式修炼

积极的思维方式就是以开放的心态去处理工作中的人际关系和事情，包括多向思维、反向思维、横向思维、超前思维等。了解他人的情绪需要逆向思维，逆向思维的情商表现就是换位思考，要站在对方的角度看问题，理解对方的内心感受。比如自己辛辛苦苦去努力完成一件工作，本想得到上级的肯定表扬，不料因为出现一点忽视的微小差错却遭到上级的否定和一顿批评，心里就感到不平衡、发牢骚；但是站在上级的角度思考，作为上级要的就是下级工作的成果，自己的辛苦没有得到肯定也就没有什么好抱怨的。处理同事关系同样需要换位思考，在别人看来，一个人无论多么不可理解的事情，都有他自己的内心起因和动机，要善于站在对方的角度了解他人的想法，才会实现双赢的沟通，建立良好的人际关系。

### 3) 习惯修炼

良好的职业习惯，是提升职场情商和实现职业突破发展的唯一途径。要想成功，就必须有成功者的习惯。一个人形成的习惯就是他的舒适区，改变不良习惯的关键，是突破自己心理的舒适区。

培养积极的职业习惯，必须突破以下心理舒适区。

(1) 突破情绪舒适区：喜、怒、哀、乐是人的情绪对外部刺激的本能反应，但是如果对消极的情绪不加以控制，往往发泄情绪的结局对自己并没有好处。职场中应该绝对避免的几种消极情绪是：抱怨和牢骚、不满和愤怒、怨恨或仇恨、嫉妒、恐惧失败、居功傲视等，这些都是影响个人职业发展的致命伤害。

(2) 突破沟通舒适区：要有意识改变自己平时的沟通方式，学会积极倾听对方。良好的工作沟通不一定是说服对方，而是真正去理解对方的想法。

(3) 突破交往舒适区：人们都习惯和自己脾气相投的人交往，所以无论在哪个部门，都存在非正式的组织 and 团体，这是正常的现象。但是人在职场中要学会适应不同性格的人，要有意识地 and 不同性格的人打交道。

### 4) 行为修炼

良好的工作心态和思维方式都要体现在工作行为上。对于自己的工作行为，必须要把握以下两条基本的行动准则：

(1) 以目标为导向。一是要了解服务对象的目标，二是要制订明确清晰的个人目标，并且使服务对象的目标和个人目标相结合，才可以形成职业发展的合力，相互推进，通过配合完成服务对象的目标而实现个人目标。在有些情况下，个人的长期目标并不一定总是和你眼下服务的对象目标相一致，但是既然你已经为该对象工作了，你就要把一切经历变为有助于你个人职业发展的财富，你的个人阶段目标必须服从你的工作目标。

(2) 以结果为导向。就是要站在实现结果的角度去思考问题，站在完成成果的角度去衡量自己的工作，要追求积极的结果就必须积极想办法去实现。



### 3.1.3 职场情商与职业发展

职场情商是从事某种职业应具备的情绪表现，职场情商的高低直接决定和影响着其他职业素质的发展，进而影响整个职业生涯发展，因此，职场情商是最重要的职业素质，提高职场情商是个人职业发展的关键。

在职场中，在具备一定的工作技能以后，人与人之间的竞争往往就是情商的比拼：谁的情商高，谁就能更容易受到领导及同事的支持；谁的情商高，谁就拥有更多的人脉资源与潜在机会。所以，情商的高低往往就是职场成功与否的关键所在。而有些人之所以不知道自己为何不能成功，是因为他们在认清自己的情商上出现以下问题。

#### 1) 控制不住自己的言语

在职场中有些事情可以公开谈，有些事情只能私下说，有些事情只可以放在心里。管不住嘴巴的人，只会断送事业生涯。因此，必须随时为自己竖立警告标示，提醒自己什么可以说，什么不能说。

#### 2) 站在自己的立场上去看别人

有一些人习惯用自己的人生价值观去判断别人是友是敌，是值得合作相处还是要拒之门外。他们总是觉得自己在捍卫信念、坚持原则，情感导向模糊了应有的理性衡量。结果，这种人最容易孤军奋战，也常打败仗。目前，用人单位对这种人的容忍度正在降低，因为很难有人能跟他们相处，但是艺术领域或研发部门比较能容忍这种行为。

#### 3) 不会换位思考、盲目追求业绩

有的人要求自己“英雄”，他也严格要求别人达到他的水准。在工作上，他们要求自己和他人都能出“更多、更快、更好”的结果，一旦不能如愿他就会怨声载道。这种缺乏换位思考、盲目追求业绩的人，往往会因为失道寡助而中断自己的职业生涯。

#### 4) 缺乏与人进行情感连接

有些人完全不了解人性，在他眼中，人与人的交往只是利益与非利益之分。他们在与人打交道或打电话时，连招呼都不打，直接切入正题，缺乏将心比心的能力，他们想把情绪因素排除在决策过程之外，结果往往导致别人对他的拒绝。

### 3.1.4 职场情商与职场成功

人的一生，最大的成功莫过于职业的成功，只有在职场中才能最大限度地实现我们的个人价值，才能在不断的探索中实现人生的飞跃。因此，职场情商是我们在职场获得成功的关键。一个人成功与否，智商多高不重要，重要的是你有多高的职场情商。一个智商高而情商不高的人，注定不会成功；一个智商不高而职场情商高的人，必定会重写个人的命运，而一个智商高且职场情商高的人，一定会绽放人生的辉煌。

职场情商就是职业领域中，你的信心、恒心、毅力、责任感、合作精神等一系列与素质有关的反映程度，是助你成功所必需的。美国研究人员提出：预测一个人能否成功的主要指标不是智商而是情商。他们提出：为什么在学校是尖子学生，进入社会后却“泯然众生”？



为什么有的人面对困难和烦恼，轻松愉快，若无其事，有的人情绪沮丧，精神沉沦？为什么有的人在任何环境下都能很好地适应？在给这些问题寻找答案时，研究人员发现，在成功诸要素中，智商因素仅占 20%，而控制情绪的能力、抓住机遇的能力等情绪智力因素具有更重要作用。比如：有些管理人员无法正常工作，其原因主要是人际关系紧张、工作关系处理不好、太武断、野心勃勃、常与上级对着干等因素引起的，而不是“计划有误”等一系列技术问题。在职场中，表现上乘的工作人员不是那些高智商的人，而是那些情商比较高的人，这些人电子信箱总是音讯不断，信息渠道很多。实践证明，自控能力比较强的人往往适应性较强，冒险精神较强，容易受人喜欢，比较自信，他们会努力去克服困难，改变现状，争取成功；而自控能力差的人往往屈从于压力并逃避挑战，容易孤僻、易受挫、固执。现在的招聘者普遍认为，“智商使人得以录用，而情商使人得以晋升”。从工作绩效上看，那些认为工作绩效最好的人不是具有最高智商的人，而是那些情绪传递得到回应的人。这表明，与在社会交往方面不灵、性格孤僻的天才相比，那些良好的合作者和善于与同事相处的员工更可能得到为达到自己的目标所需的合作。职场的失败不在于他们技术上的无能，而是因为他们的人际关系方面的缺陷。

概括地说，情商是指人识别和监控自己及他人的情感，运用“共情技术”恰当地维护心理适应和心理平衡，形成以自我激励为核心的内在动力机制，形成以理性调节为导向的坚强意志，妥善处理自身情绪情感、与人交往和个人发展等方面问题的心理素质和能力。人生的成就至多 20% 可归诸于智商，另外 80% 则要受其他因素尤其是情商的影响。高情商者是能够清醒地把握自己的情感，敏锐感受并有效反馈他人情绪变化的人。情商决定了我们能否充分而又完善地发挥自己所拥有的各种能力。

**【案例 3-1】**三国时的周瑜智商很高，33 岁时在赤壁之战中打了胜仗，可像他智商这么高的一个人，后来怎么死的？是被诸葛亮三气而死。《三国演义》第 56 回就有这么一段，叫做孔明三气周公瑾，周瑜仰天长叹曰：“既生瑜，何生亮！”连叫数声而亡，寿 36 岁。当时周瑜的事业正是如日中天，已经成功，他本来应该取得更大的成功，应该持续地成功，但是他顺利的时候趾高气扬；遇到逆境的时候就感叹既生瑜，何生亮。他心胸狭窄容不得人，爱动怒，爱生气，嫉贤妒能，多次想把诸葛亮干掉。所以，他不但没有取得更大的胜利，不但没有持续地成功，却因为大大的生气而早早地撒手人寰，可悲，可叹。

## 3.2 人际关系与职场

### 3.2.1 大学生人际关系

#### 1. 大学生人际关系的几个特征

师生关系和同学关系是学生人际关系的主要关系。师生关系内容丰富，有授业关系、朋友关系、亲人关系、管理关系等。师生关系如何，在很大程度上决定了学校能不能对学生施加符合社会需求的影响。大学生与同学之间的交往最普遍，也最微妙、最复杂。一方面，他们年龄相仿，经历相同，兴趣爱好相近，沟通与交往容易；另一方面，他们来自不同地域，家庭背景不同，生活习惯、个性气质差异，再加交往密度高而自我空间相对狭小，造成人际



交往的期望值较高，一旦得不到满足，容易采取消极退避的态度。

当前大学生人际交往困难成为大学生活中的一个普遍问题。调查结果发现大学生人际交往中主要存在如下特征。

#### 1) 功利性思想明显

有的大学生在交往中只关心自己的需要和利益，强调自己的感受，漠视他人的处境和利益。他们不尊重他人的价值和人格，目中无人，不考虑别人的情绪，缺乏对自己的正确认识，很难与人建立牢固的、持久的、良好的人际关系。

#### 2) 容易冲动

大学生自制能力弱，遇事易冲动，常把事情扩大化、严重化，破坏自己的人格魅力。

#### 3) 处世的双重性

大学时期是大学生从“校园人”到“社会人”的重要过渡阶段。一方面，他们的自给自足能力还没有实现，需要父母的帮助；另一方面，他们又想走出父母的束缚，这种矛盾的心理使大学生在为人处事时表现得与众不同，这种不同成为人际交往过程中的重要影响因素。

#### 4) 封闭自我

大学生在交往时，喜欢掩盖自己的情感和需要，他们常持一种孤傲处世的态度，只注重自己的内心体验，他们的一些行为和习惯常常令人难以理解。这种人交往的失败就在于自我封闭，从而使自己的人际关系处于危机之中。

#### 5) “爱面子”心理作怪

大学生中的人际冲突，多数都与原则问题无关，而是不经意的言语伤害或区区小利等引起的，只要打个招呼、说声道歉也就没事了，但双方都“赌气”，不打招呼，不道歉，而是出言不逊，结果争吵起来。这就是典型的面子心理，仿佛谁先道歉就伤了面子，谁在威胁面前低了头，谁就孬种。

### 2. 影响人际关系的心理因素

建立良好的人际关系，对于增强凝聚力，实现组织目标和个人目标，对自己的身心健康发展都有重大意义。但是，有时候许多不良因素严重妨碍建立良好人际关系，这些因素主要如下。

#### 1) 嫉妒心理

交往双方因文化、道德修养、经济水平、社会地位、历史背景、价值观的实现程度不同，都会产生嫉妒。

#### 2) 个性倾向性

兴趣是反映一个人行为指向特征的个性心理指标，它把人的行为引向某一事物或某一活动。兴趣窄的人容易产生人际关系的心理障碍，缺少社交能力也会形成人际关系的心理障碍。性格是表现在人的态度和行为方面较为稳定的心理特征，是一个人举止、为人处事态度和行为特点的表现方式。



### 3) 羞怯心理

羞怯心理主要是一种情绪反应,羞怯心理是人际关系建立和发展的一大障碍。

### 4) 自卑心理

在人际交往中,具有自卑心理的人往往自惭形秽,怀疑自己的知识与能力,在交际中,畏缩不前。自卑心理的成因有主观和客观的原因。

### 5) 自傲心理

自傲的人,自命不凡,自吹自擂,夸夸其谈,觉得自己了不起,别人不行,我样样行,自己认为形象好,过高估计自己的一切。这样的人,难以建立良好的人际关系。

### 6) 自私心理

这种人认为人际交往,只是一种价值上的利用关系而已,是满足个人私欲的一个手段。为此,他可以不择手段,扭曲了人际关系,这不利于建立良好的人际关系。

### 7) 猜疑心理

具有猜疑心理的人总是怀疑他人,对一切人怀有戒备心理,不肯、不敢讲真话。这种人会越来越虚假、虚伪、孤独。

## 3. 扩充你的人脉

一个人能否成功,不在于你知道什么,而是在于你认识谁。在知识经济时代,人脉成为专业的支撑体系。因此,开发和经营人脉资源,在别人的帮助下将你的事业发展锦上添花。扩充人脉的途经很多,要根据自身的要求采用不同的方法不断扩充。扩充人脉的方法包括以下几种。

### 1) 制订人脉发展规划

调查显示,95%的求职者透过人脉关系找到了适合的工作,其中有78%的求职者认为熟人介绍是最有效的方式。所以,根据自己的人脉发展规划,列出需要开发的人脉对象所在的领域,然后就可以通过你現在的人脉支持者帮助寻找或介绍你所希望认识的人脉目标。

### 2) 走出自我的小圈子

通过参与各种社团活动的开拓来经营人际关系。通过参与社团活动,人与人的交往将更加顺利,能在自然状态下与他人建立互动关系,扩展自己的人脉网络。在参加某个社团组织时,最好能谋到一个组织者的角色,这样就得到了一个服务他人的机会,在为他人服务的过程中,自然就增加了与他人的联系、交流。

### 3) 利用网络扩充人脉资源

在网上人们往往是不设防地交流,对对方的价值观、爱好兴趣、处事能力等已经有了比较透彻的了解,所以,利用网络大大促进了人脉资源的开发。

### 4) 创造机会扩充人脉资源

愚者错失机会,智者善抓机会,成功者创造机会。机会只给准备好的人,“准备”二字并非说说而已,重要的是要去“做”,要创造与人脉发展对象互动的机会。



总之，扩充人脉就要结识更多的人，广泛收集人脉信息，有效地推断分析，评估人脉关系的进展以及存在的问题，从而制订相应的对策，不断改进方法，广结人缘。其实，职业和事业上的贵人就在身边，关键是要有人脉资源经营的意识，用心寻找，用心经营。

#### 【案例 3-2】乔治·波特（George Boldt）——希尔顿饭店首任总经理。

这是发生在美国的一个真实故事。一个风雨交加的夜晚，一对老夫妇走进一间旅馆的大厅，想要住宿一晚。饭店的夜班服务生说：“十分抱歉，今天的房间已经被早上来开会的团体订满了。若是在平常，我会送二位到没有空房的情况下，用来支持的旅馆，可是我无法想象你们要再一次的置身于风雨中，你们何不待在我的房间呢？它虽然不是豪华的套房，但还是很干净的，因为我必须值班，我可以待在办公室休息。”

老夫妇大方地接受了他的建议，并对造成服务生的不便致歉。第二天雨过天晴，老先生要前去结账时，柜台仍是昨晚的这位服务生，这位服务生依然亲切地表示：“昨天您住的房间并不是饭店的客房，所以我们不会收您的钱，也希望您与夫人昨晚睡得安稳！”老先生点头称赞：“你是每个旅馆老板梦寐以求的员工，或许改天我可以帮你盖栋旅馆。”

几年后，他收到一位先生寄来的挂号信，信中说了那个风雨夜晚所发生的事，另外还附有一张邀请函和一张纽约的来回机票，邀请他到纽约一游。在抵达曼哈顿几天后，服务生在第 5 大道与 34 街的路口遇到了这位当年的旅客，这个路口正矗立着一栋华丽的新大楼，老先生说：“这是我为你盖的旅馆，希望你来为我经营，记得吗？”

这位服务生惊奇莫名，说话突然变得结结巴巴：“你是不是有什么条件？你为什么选择我呢？你到底是谁？”

“我叫威廉·阿斯特（William Waldorf Astor），我没有任何条件，我说过，你正是我梦寐以求的员工。”当年的旅客回答说。

这旅馆就是纽约最知名的 Waldorf（华尔道夫）饭店，这家饭店在 1931 年启用，是纽约极至尊荣的地位象征，也是各国的高层政要造访纽约下榻的首选。当时接下这份工作的服务生就是乔治·波特（George Boldt），一位奠定华尔道夫世纪地位的推手。

**【解读】**是什么样的态度让这位服务生改变了他的命运？毋庸置疑的是他遇到了“贵人”，可是如果当天晚上是另外一位服务生当班，会有一样的结果吗？

经营人脉的“脉客”们苦心经营的无非是能在关键时候帮助我们的“贵人”，其实，“贵人”无处不在，人间充满着许许多多的因缘，每一个因缘都可能将自己推向另一个高峰，不要轻视任何一个人，也不要疏忽任何一个可以助人的机会，学习对每一个人都热情以待，学习把每一件事都做到完善，学习对每一个机会都充满感激，我相信，我们就是自己最重要的“贵人”。

### 3.2.2 人际关系与职业发展

对一个职业人来说，职业发展就是在自己选定的领域里，在自己能力所及的范围内，成为最好的专家。而有效的人际关系氛围将会对个体的事业发展产生积极意义。在建立有效的人际关系的过程中，找到和你有共同兴趣的人来辅导帮助你很重要，他会使你少走很多弯路。因此，进一步拓展你的交际关系是实现你的职业目标的一条重要途径。



卡耐基说过这样一句话：“一个人事业上的成功，只有 15%是由于他的专业技术，另外的 85%是靠人际关系、处世技巧。”也许这句话有些夸张，但在同等智商、同等学历、同等工作技能的条件下，谁的人际关系好，谁的事业就能得到发展，这一点是无可否认的。

在社会生活中人际关系以感情心理为基础，主要由认知、情感和行为三个因素组成。人际关系是一个较为复杂的社会现象，一般认为是人与人之间的心理、行为关系，体现的是人们社会交往和联系的状况。现代社会中，人际关系状况已经成为影响人们事业成功的主要因素。

事实上，任何性质、任何类型的人际关系的形成，都是人与人之间相互沟通的结果，沟通是一切人际关系赖以建立和发展的前提，是形成、发展人际关系的根本途径。如果人们在思想感情上存在着广泛而持久的沟通联系，就标志着他们之间已经建立起了较为密切的人际关系，否则表明他们之间心理不相容，彼此间的关系紧张。有效沟通有利于人们建立良好的人际环境。和谐、团结、融洽、友爱的人际关系，能够使人们在工作中互相尊重、互相关照、互相体贴、互相帮助，充满友情和温暖。不仅可以与其他人协调一致，而且还可以获得他人的支持和帮助，从而大大地减轻工作压力。不但能把自己的工作和学习做好，更重要的是有利于形成内部融洽的群体气氛，增强群体的团结合作，便于发挥出群体整体效能。在这种人际关系环境中工作，会使人们感到心情舒畅愉快，促进身心健康。反之，在相互矛盾、猜忌、摩擦、冲突的人际关系中，人们之间疏远和敌对，会感到心理不安、情绪紧张，不但影响工作，还影响身心健康。

### 【阅读资料 3-1】十招改善你的人际关系。

(1) 保留意见：过分争执无益自己且又有失涵养。通常，应不急于表明自己的态度或发表意见，让人们捉摸不定。谨慎的沉默就是精明的回避。

(2) 认识自己：促进自己最突出的天赋，并培养其他方面。

(3) 绝不夸张：夸张有损真实，并容易使人对你的看法产生怀疑。精明者克制自己，表现出小心谨慎的态度，说话简明扼要，绝不夸张抬高自己。过高地估计自己是说谎的一种形式。它能损坏你的声誉，对你的人际关系产生十分不好的影响，有损你的风雅和才智。

(4) 适应环境：适者生存，不要花太多精力在杂事上，要维护好同事间的关系。不要每天炫耀自己，否则别人将会对你感到乏味。必须使人们总是感到某些新奇。每天展示一点的人会使人们保持期望，不会埋没你的天资。

(5) 取长补短：学习别人的长处，弥补自己的不足。在同朋友的交流中，要用谦虚、友好的态度对待每一个人。把朋友当做教师，将有用的学识和幽默的言语融合在一起，你所说的话定会受到赞扬，你听到的定是学问。

(6) 言简意赅：简洁能使人愉快，使人喜欢，使人易于接受。说话冗长累赘，会使人茫然，使人厌烦，而你则会达不到目的。简洁明了且清晰的声调，一定会使你事半功倍。

(7) 绝不抬高自己：把自己的长处常挂在嘴边，常在别人面前炫耀自己的优点，这无形贬低了别人而抬高了自己，其结果则是使别人更轻视你。

(8) 绝不抱怨：抱怨会使你丧失信誉。自己做的事没成功时，要勇于承认自己的不足，并努力使事情做圆满。适度地检讨自己，并不会使人轻视你，相反总强调客观原因，抱怨这儿，抱怨那儿，只会使别人轻视你。





(9) 不要说谎、失信：对朋友或同事说谎会失去朋友或同事的信任，使朋友、同事不再相信你，这是你最大的损失。要避免说大话，要说到做到，做不到的宁可不说。

(10) 目光远大：当财运亨通时要想到贫穷，这很容易做到。聪明人为冬天准备，一定要多交朋友。维护好与朋友、同事之间的关系，总有一天你会看重现在看来似乎并不重要的人或事。

## 3.3 就业与自信心

### 3.3.1 自信的定义及特征

一般地，心理学中对自信的定义为：所谓自信是指一个人对自己的积极感受，表明个体相信自己是有力量的、有价值的。有良好自信感的人，在完成任务的过程中，既能看到自己的潜力，又能充分估计到可能发生的困难。自信是我们人类心理生活中最为基本的内在品质之一，也是我们每个人之“人格”结构中的本质因素，是个人内在自我的核心部分。从应用角度可以这样理解与把握：自信是一种自我感受；自信是一种自我评价；自信是一种“人格”成分。

#### 1. 自信是一种感受

内在的感受与体验在活动中表达为情绪。情绪是有外显特征的，因而在活动情境中，是否自信可以通过直接观察个体的情绪表现进行判断。根据持续时间与强度而划分，自信分为两种状态：心境式自信、应急式自信。心境式自信即自然心境状态下对自我肯定的内在体验，是在平时解决一般问题时，有了足够的成功体验而形成的，产生“以前我做很多事都行，所以以后做别的事也肯定能行”的积极的心态。例如，有人问你“你自信吗？”，这时你的回答就是对当时自信心境的判断结果。应急式自信即在应急情况下的自信心态，是在多次应急活动实践中积累形成的。面试情境中的自信就是应急式自信。自信心境可以使人保持积极良好的心态面对学习与生活，通过正确的方式来表达自己，坚持自己的主见，不易受他人态度的左右，能够有效地与他人合作，在遇到困难和挫折时，他们能够很快重整旗鼓，面对挑战。需要说明的是，这些困难与挫折程度都不很大。当面对特别大的困难时，应急式自信才是很好的保障。在参加就业面试时，我们发现平时很自信的学生，在面试时却表现不出足够的自信，原因就是缺少应急式自信。应急式自信是通过应急训练获得的。在此，我们要提醒那些自己觉得自己比较自信的学生，如果不进行专门的应急训练，那么在面试中遇到我们从未经历过的困难时就难以找到自信。

#### 2. 自信是一种自我评价

自信的人看得起自己、相信自己，它是对自我能力、自我价值的积极肯定，是客观和主观作用的结果。客观上，确实存在一个“能行”的我，即能力、才华等方面确实突出，能顺利完成相应的学习与工作任务。主观上，自我接纳，形成自我肯定。主要受到外在评价、选择不同的参照系两个方面因素影响。有些同学本来比较自信，自己觉得自己还行，但常听到别人说自己不行，于是就产生怀疑，久而久之自己也觉得自己真的不行了，失去了自信。在



个人客观实际未变的情况下，由自信变为不自信，这就是外在他人评价对自信的干扰。特别是外在权威的评价影响更大。所谓参照系的选择就是自我评价时用做比较的对象，可以是一个标准，也可以是具体的人。俗话说：“比上不足，比下有余”，关键在这“比”字上。自我评价就是要学会选择合理的比较对象，“上”者，让你失去信心，“下”者，让你盲目自信。

### 3. 自信是一种“人格”成分

“自信是稳定性格”，这是自信在“人格”结构中的定位。性格本质特征之一就是“后天形成”。之所以要强调这一特征，就是要引导学生走出“自信是先天形成”的认识误区。持这样观点的学生有可能就不重视后天的训练而“顺其自然”，认为“自信”是自然“生长”的，其结果必然是“水到渠未成”。形成这样的观点多数由一个现象引起：自信与气质密切相关。显然，抑郁质的气质类型的个体在自信程度上要弱于其他类型的气质。气质是先天形成的，于是就推理出自信源于先天因素。而实践证明，自信不是生而俱有的，是在社会实践中逐步形成的，与后天的培养训练密切相关。注意多渠道、多层次地开展专门的自信自我教育训练，以改变个体对自我的不合理认知与评价，培养良好心境，形成自信的行为习惯，提高自信水平，促进自信发展。

#### 3.3.2 自信对就业的影响

假如，你正在参加招聘面试，得知竞争对手是清华大学毕业生，想象一下，你会有怎样的反应？是心里一沉，感觉一盆冷水从头浇下，还是眼睛一亮，情绪亢奋，产生类似“我倒要看看清华的学生有多厉害”而准备挑战的心态。显然这两种不同的反应会直接影响到面试中水平的发挥。前者必然会畏首畏尾，手脚像被绑住一样，未战先败。后者则充满激情，大胆展示，水平超常发挥。造成这两种截然不同的表现的原因就是是否拥有自信。这也是常说的“学校品牌”光环效应。是名校毕业的，就业时自信心比较足，而不是名校的，相对自信心较弱。在就业中你不一定遇上“清华毕业生”，但你肯定会遇上类同的“震慑”。要在就业竞争中立于不败之地，就必须学会自信。智者是这样告诉我们的，“一个人是否有成就只有看他是否具有自尊心和自信心两个条件（苏格拉底）。 ”

目前，就业中的自信已经不仅在面试中体现其重要价值，它已经作为一种有形的人才要求被用人单位重视。

#### 【实例 3-3】企业需要怎样的人？

“企业需要有热情有能力有自信心的人才”，这是中国就业网 China91.com 网站针对中外一些有名的企业，包括 IBM、微软、金山等企业用人要求进行标题为“到底喜欢什么样的人？”的调查分析得出的结论。认为企业对人才的要求可以归结为七个字“热情、能力、自信心”。即：“首先你要热爱这个事业。如果你不热爱这个事业，就是再有能力你不往这上使是没有用的，这就是热情。其次是能力，就算你非常热爱这个事业，但是如果你没有为之服务的基本知识和能力也是不行的。自信心非常重要。自信心要求你有坚定的信念和诚实的品质。任何事情都不会一帆风顺，遇到困难与挫折，要有坚强的意志和必胜的信心。只有这样，你才能坚持下去，并取得预期的成功。”



根据以往经验,大多数学生已经意识到自信对就业的影响,并会通过咨询寻求技术上的支持。在咨询中反映出,学生在思想上是把自信当做就业的潜条件来看待,有则最好,无则亦无大碍。而实际上,随着社会的发展,市场对人才的要求也在不断地变化,自信已经成为一个外显可考核的录用条件。相对于过去的就业,有如下转变。

(1) 人才的考核不再是单一的档案审核与挑选,而是现场考核与档案审查并重,自信是面试中必备的心理素质条件。

多数参加公务员、选调生面试的毕业生,面试后无不感叹到面试中所体验到的巨大压力、强烈紧张情绪、难以自控的压抑,能冲出重围的都是对自己充满信心的人。常有学生质疑面试的结果,因为相比之下,其认为学业优秀的学生落榜,而不看好的却榜上有名。在这轻重的衡量中,忘记了自信这一砝码。如果不用面试,只凭档案上的材料与数据,那肯定会是另一个结果。现在大多数用人单位在人才考核时,面试是必须通过的考核程序。要顺利通过面试,加强自信心的培养是不可缺少的准备。所以,只注重学业,忽视自信及面试应变能力等工具性准备会缩小个人就业范围。

(2) 就业不再是单一的专业知识技能与能力的比拼,而是综合素质的竞争,自信是提升竞争力的重要砝码。

关键词为“自信心、大学就业信息网”,在网络上搜索,你会发现相当多的大学都开设专栏来引导学生进行“自信心评测”及“如何增强自信心”自我训练。这说明高校在打造各自高品质的人才时,“自信心”已经列入人才规格清单。学校在积极应对“人才市场需求”并做出及时的反应。虽然学校层面给予高度重视,加大宣传教育力度,通过各种教育活动来促使学生关注自信心的培养问题,但现实情况却不容乐观。“大学生近三成自信心不高”,中国教育在线网站在对北京多所重点大学进行自信心问卷调查时得到这个结论。形成如此之局面主要是学生观念上的问题,认为自信心是“虚”的条件,难以量化,难以评估,加之机会主义作怪,大多也是随之任之。然而实际面试考核中,人力资源专职人员不但能通过情境活动设计来检验应试者的自信度,还可以通过专业的心理问卷来量化自信度。如此,将有三成的学生在就业竞争中处于劣势。

(3) 就业不再单一强调与他人竞争,而是以人为本,突出个体生存发展的自我挑战,自信让个人在职业生涯中走得更精彩。

就业不单是找到好工作,还应当包括做好工作,获得相对稳定安全的环境,在工作中发展自我。走上工作岗位只是迈开职业生涯的第一步,要被接纳与认可、肯定,面对的困难与挑战仍旧非常多。自信心就是精神支柱,是提高抗挫折能力,坚持既定的奋斗目标,实现个人价值的保证。彩虹的精彩总是在风雨后,一路风雨中不倒是坚持,是对自我的坚信。

### 3.3.3 自信的评估

#### 1. 大学生的自信特点

大学生对自信的“认识”都可以在QQ里的个性签名、床头案边的自励警言中找到。诸如:“战胜困难,首先要战胜自己”,“天生我材必有用”等。如果要给自信心下个定义,大多都能“望文生义”:自信就是自己相信自己。这样的解释很容易被人接受,也反映了大学生对自信认识的特点:源于学习生活中的直观体验。



自信就是一种心态，一种感受。另一方面源于思想政治教育的影响，作为个人品质的要求的一种标签。这样的认识是对“结果”的认识，而不是对“过程”的认识，都熟知，但对个人实践指导意义不是很大。有人仿效鲁迅刻“早”之举，把自信写在书之扉页上，佩戴的饰物上，有甚者把“自信”两个字纹在手上以自勉。实际上，所起的作用是非常有限的。从个人角度来看，多数是体验了缺少自信带来的挫折及其负面情绪，自然的心理免疫机制促使人寻找因为自信而形成的积极心理状态、愉悦的内心体验，近似本能反应，是一种感性认识。从教育的层面来看，缺少心理学知识支撑，单从品德的角度来解释，学生对自信认识是比较片面的，所以难以很好地实现自我调节。

## 2. 自信的经验评估

个体有清晰的自信心理状态的意识，通过对经验事件的反思，得出自信与事件的关联程度。习惯上通过统计消极事件，即不自信状态与失败事件关联，得出模糊判断：自我在某一活动中自信心不足。如果没有得到很好的自我调整，由于自信心不足，在活动中产生的负面情绪被强化，进一步影响活动进行，最终促使个体寻求学校心理咨询机构的帮助。

### 【实例 3-4】

.....

生：我觉得我自己非常不自信。

师：经常有这样的想法？

生：只是有时候。

师：什么时候感觉最不自信？

生：面对很多人说话，比如在讲台面对班上的同学说话的时候。

师：从什么时候开始察觉？

生：很早了。

师：为什么不早些来呢？

生：开始不在意，只是后来情况越来越严重，以至于紧张得说不出话来。

.....

其特征是从结果追溯，追忆经验中的事件，依靠自身的反省，在实践中自我观察，剖析得出评估的结果。

## 3. 自信的情境测试

有明确的活动内容，通过创设符合专门要求的活动情境，让被测试者按事先准备好的程序进行相关实践活动，以此来检验其自信程度，属于定性评估。在活动情境中常置多个观察评估点，多点累积就可以得出自信度的评估结果。观测点有两种：一种是外在的行为表现，一种是应急解决问题的反应特点。例如，某学院非师范专业学生参加申请教师资格的试教环节时，在评分内容中，“教态”的指标就包括对自信的评估。“提问”虽然评委关注的是回答的正确性，但对自信度的考量是从不忽视的潜在标准，直接影响到评定的结果。还可以通过施加权威的方式考验：对你已经做出正确回答的问题提出否定的意见，并观察你的反应，检验你的自信心。类似于如下故事，在竞聘面试中常会出现。

**【实例 3-5】“不，一定是乐谱错了！”**

小泽征尔是日本名扬世界的指挥家。在一次音乐指挥家大赛中，他按照评委会给的乐谱指挥演奏时，发现有几处不和谐的地方。开始，他以为乐队演奏错了，便停下来重奏，结果依然如故。这时，在场的作曲家和评委郑重声明：乐谱没有问题。面对几百位权威人士，小泽征尔思考片刻，大吼一声：“不，一定是乐谱错了！”话音刚落，评判席上立即响起了热烈的掌声。原来，这是评委精心设计的一个“圈套”。前两名参赛者就是因为盲从权威而被淘汰了。小泽征尔终于获得大赛的桂冠。

**4. 自信的量表测试**

量表评估是定量评估，通过量化，使学生可以直观了解自己的自信程度。量表有操作简单、可以自行完成、随时检测的特点。特别是一些量表开发成软件后还附有简单的分析与建议，比较容易被学生接受。量表分为专业量表与非专业量表。专业量表的信度高，但需要一定的指导，或做一些辅导性铺垫活动。非专业量表也称趣味量表，信度较低，但也能一定程度上反映被测试者的自信状态。

**自信度测试量表**

下面的测试题是由著名心理学家艾森克·威尔逊在经过大量的实验后总结出来的自信度测试题，可以让你了解自己的信心如何。请在所列的备选答案中，选择出最符合你自己的一项，并根据评分结果进行自我分析。

括号里面是每个答案的分数。

1. 如果不赞成你朋友的举动，你会找出理由来反对吗？
  - A. 找出绝妙的理由反对（3）
  - B. 不找理由而听之任之（1）
  - C. 虽然反对，但没有强有力的证据（2）
  - D. 一定要反对，不管对方的举动如何（4）
2. 你总是不顾他人的反对而坚持自己的意见吗？
  - A. 以为自己总是对的，拒绝他人的意见（4）
  - B. 如果别人有道理，可以放弃自己的主张（3）
  - C. 只要有人反对，立即放弃自己的主张（1）
3. 如果有人排队时插队，你会制止吗？
  - A. 不会，随他去（1）
  - B. 会，义正词严地制止（4）
  - C. 如果别人制止，自己也可能出来制止，但自己不会是第一个（3）
4. 因为办公室的同事吸烟而感到不快，你会请他不要吸了吗？
  - A. 会，而且还要给他讲吸烟的害处（4）
  - B. 不会，自己忍受（1）
  - C. 不会，但自己会到别处去（2）
  - D. 不会，但会以其他言行表示出自己的不满，比如在大冬天开窗户通风等（3）
5. 在争辩中你是否据理力争，从不肯让步？
  - A. 从不让步，无条件地（4）



- B. 让步, 无条件地 (1)
- C. 如果对方有理, 让步 (3)
- 6. 是否认为应该为自己的权利而进行斗争, 否则你会失去所有的权利?
  - A. 会斗争, 并且带领其他人一同斗争 (4)
  - B. 不斗争, 因为从不会有希望取胜 (1)
  - C. 如果有人领导, 会参与斗争 (3)
- 7. 在电视上看到一种新产品的广告, 你会不会购买这种新产品?
  - A. 立即购买 (1)
  - B. 广告是骗人的, 不去买 (4)
  - C. 只有免费试用后才决定买不买 (3)
  - D. 等家里同类产品用完后再去买来试用 (2)
- 8. 在大会上用自己的语言表达你的见解和主张时, 总是用十分自信的口气?
  - A. 总是 (4)
  - B. 从来没有, 而是词不达意, 结结巴巴 (1)
  - C. 视听众的反应, 如果听众反应积极, 会很自信, 否则有些慌乱 (2)
- 9. 在一次班会上, 老师要求每个人进行自我评价, 你对自己的评价是哪一种?
  - A. 我相信自己是最好的, 对自己非常满意 (4)
  - B. 我已尽了最大的努力, 对自己很满意 (3)
  - C. 我尽了那么大努力, 还只是刚合格 (2)
  - D. 我比别人都不如 (1)
- 10. 如何度过周末或节假日?
  - A. 主动约朋友一起出去玩 (4)
  - B. 一个人待在家里 (1)
  - C. 如果不忙, 可以接受朋友的约会 (2)
- 11. 碰到一件很麻烦的事情, 会不会坚持将它做完?
  - A. 无论如何也要做完, 不惜任何代价 (4)
  - B. 尽了最大努力, 即使没有做完也可以放弃 (2)
  - C. 稍遇麻烦就放弃 (1)
- 12. 在朋友聚会时, 有人送烟给你抽, 而你平时不抽烟的, 那么你会不会接受?
  - A. 坚持不抽 (4)
  - B. 不好回绝, 只好抽了 (1)
  - C. 视场合而定 (2)
- 13. 有一天发高烧, 做了一些可怕的噩梦, 醒来后你会怎么样?
  - A. 以为自己一定会死, 害怕得哭起来 (1)
  - B. 不过是梦, 退烧后就没事了 (4)
  - C. 一会儿担心, 一会儿不担心 (2)
- 14. 别人在背后造你的谣, 引起周围人对你的误解, 你知道此事后会怎么样?
  - A. 不理睬, 仍干自己的事 (1)
  - B. 找造谣者算账 (3)



- C. 向别人解释 (2)
- D. 反攻造谣者 (4)
- 15. 是否屈服于权势?
  - A. 不会 (4)
  - B. 会 (1)
- 16. 是否经常对自己的道德行为规范提出怀疑?
  - A. 从来不会 (4)
  - B. 经常会 (1)
  - C. 有时会 (2)
- 17. 在剧场中, 如果有一对青年男女在低声交谈而影响了你的欣赏, 你会怎么做?
  - A. 换位置 (1)
  - B. 打断他们的谈话 (4)
  - C. 请剧场管理员来制止他们 (3)
- 18. 与别人一起玩或工作时, 通常都是由你拿主意作决定吗?
  - A. 通常都是自己做主 (4)
  - B. 自己总是听他人的 (1)
  - C. 有时自己做主, 有时听他人的 (2)
- 19. 在餐厅中就餐, 但餐厅的服务不周, 你是宁愿凑合, 还是提出来?
  - A. 凑合 (1)
  - B. 提出意见 (4)
  - C. 别人提, 自己表示赞同 (3)
- 20. 愿意在幕后操纵, 还是喜欢抛头露面?
  - A. 幕后操纵 (2)
  - B. 抛头露面 (4)
- 21. 当事情出了差错时, 你总是责备他人吗?
  - A. 总是责备他人 (4)
  - B. 总是责备自己 (1)
  - C. 分清责任 (2)
- 22. 参加面试时, 你对自己的外表感觉如何?
  - A. 很满意 (4)
  - B. 总觉得不得体 (1)
  - C. 如果面试官总盯着你, 你会感觉自己的穿着打扮可能不合适 (2)
- 23. 有人称赞你穿了一件很漂亮的衣服时, 会怎么回答对方?
  - A. “谢谢。” (4)
  - B. “哪里, 凑合而已。” (2)
  - C. “难看死了。” (1)
- 24. 你的上司犯了错误, 你会纠正他吗?
  - A. 向他暗示, 不明着纠正 (3)
  - B. 立即纠正 (4)



- C. 不纠正 (1)
25. 和上级领导谈话时, 你的眼睛会看他吗?
- A. 不看, 而是左顾右盼 (1)
- B. 看, 表情自然, 语言得体 (4)
- C. 看完后立即低下头 (2)
26. 你的高中同学当了一个公司的经理, 你会有什么反应?
- A. 为他的成功高兴 (3)
- B. 为自己没有他成功而生气 (2)
- C. 认为朋友只不过运气好 (1)
- D. 激励自己向前 (4)
27. 如果认为自己是正确的, 那么是不是一定要争个明白?
- A. 是, 会继续坚持自己的观点 (4)
- B. 争明白即可 (2)
- C. 只要自己知道就行了, 不与他人争论 (1)
28. 别人在背后议论你时, 你会怎么办?
- A. 打听他们说什么 (1)
- B. 任他们说去 (2)
- C. 不管三七二十一, 与他们争吵一番 (4)
29. 你是否宁愿受人摆布, 听命于人, 也不愿意向别人发号施令?
- A. 听人摆布 (1)
- B. 发号施令 (4)
30. 听讲座时, 你一般坐在哪个地方?
- A. 最前排, 并与主持人交谈 (4)
- B. 中间靠前 (3)
- C. 最后面 (1)
- D. 中间靠后 (2)

#### 参考答案:

**高度自信:** 110~120 分。你有很强的个性和独立性, 喜欢支配别人, 坚决维护自己的权利, 有时甚至会盛气凌人、刚愎自用, 听不进他人的劝告。当然, 你也有很强的上进心, 会坚持努力, 迈向成功。

**建议:** 你应适当反省自己, 不要拒绝任何人的建议和意见, 否则你会受到意想不到的挫折。

**比较自信:** 90~109 分。你对自己拥有很大的信心, 有明确目标, 能够听从别人的建议和劝告, 理性较强, 因而比较容易完成工作上的任务, 而且对自己比较满意。

**相对自信:** 60~89 分。你对自己有一定的自信心, 但是缺乏主动, 坚韧性和毅力不够, 容易气馁。这些都需要克服。

**不自信 (自卑倾向):** 60 分以下。自信心很差, 对自己的满意度很低。在人际交往中, 很少采取主动行为, 而且很容易受他人的控制和影响。在生活和工作上, 也没有明确目标, 得过且过。





**建议：**你应该立即改变自己，需要找心理医生咨询并进行信心的培养，多与朋友亲人谈心，平时做些比较容易获得成功的事情，以增强你的成就感和自信心。

### 3.3.4 自信心的培养

#### 1. 影响自信心的因素

从单纯的心理学理论角度来说，影响自信形成的因素可归结为个体自身因素和个体外部因素两大类。前者包括个体生理状况、自我认知与评价、成败经验与归因等；后者包括他人的替代经验、他人的态度与期望及教育训练。

从应用角度，可以这样理解，就是“两个自我”。一个是客观的自我，体现在学生身上就是学习积累，指的是通过学习积累固化在个体身上的知识、技能与能力及品行修养等。一个是主观的自我，能较为恰当形成利于个体成长的自我评价。

##### 1) 学习积累

指的是在主观努力的前提下，自身在知识、技能、能力、品行修养等方面的储备，也就是习惯上说的个人“实力”，是信心形成的基石。如不学无术者却能胸有成竹是不可能的。

##### 2) 自我评价

即建立在自我认识的基础上，凭借一定的参照，按照一定的标准，对客观的我做出带有主观的判断，是客观的我在主观心理上形成的影像。不同的主观条件都会直接影响到“成像”的效果。

#### 2. 自信心的调整

为方便理解，我们通过图示来说明，如图 3.1 所示。学习积累、自我评价及自信心形成一个物理意义上的杠杆关系。要想获得自信必须有厚实的学习积累。学习积累是“短力矩”，需要大量积累才可以引起自信微小的变化。在学习积累不变的情况下，如果移动自我评价的支点，同样可以促进自信的提升。训练，指的是心理训练。可以改变支点的锐度，灵敏地反映学习积累作用力。提高自信的策略简化如下。

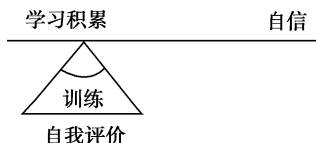


图 3.1 自信心的调整

##### 1) 保证有足够的学习积累

面对生活与就业心虚者，多是学业上没有很好地完成任务，学到的东西太少。不能把自信归结为先天的因素，为自己找开脱的理由。一般地，学习成绩好的自信心都较高，很少有学习差的而信心强的（在此不讨论盲目自信者）。找回信心就是要充实自我，这是一个最基本的策略。

##### 2) 找到恰当的自我评价

自我评价是游动的“支点”，理论上如果能把它调到一个稍微放大学习积累的点就是最为理想的效果。平衡状态并不是最为理想的。正确地进行自我评价一般可以通过两种渠道：直接的自我评价和间接的自我评价。进行直接的自我评价，首先要认识到自己的自然条件，包括健康情况、心理状态、情感特点、兴趣倾向、知识水准、专业特长、智力情况、能力特



点,还可以测定一下自己的生物节律周期、智商指数、气质类型、性格类型等作为参考。其次,是用自己在不同领域的实践中(如对各个科目的学习)取得的不同成绩相比较,以发现自己的长处,确定奋斗的目标。间接的自我评价法,是指通过与他人行为的对照及情况的对比,发现自我认识的错位。“不识庐山真面目,只缘身在此山中”,这是一些人不能对自己做出正确的自我评价的原因之一。当事者迷,那么就不妨用与他人相比较的方法及用自己在不同领域中取得的不同成果比较的方法鉴别一下。

### 【阅读资料 3-2】如何进行自我评价?

每个人都免不了要推销自己,在社会上扮演一定的角色,而推销是否成功,关键在于我们能否正确的认识和评价自己。那么,我们要如何进行自我评价呢?

“以人为镜”是人们获得自我评价的主要途径,人们总是以周围人们对自己的评价为依据,参照父母、教师、同伴对自己的评价来估价自己。美国心理学家库利认为,周围人们的评价就像一面镜子,我们从这面镜子里看到自己是什么,怎么样。当然,并不是每个人的评价都会对我们产生影响,也不是每个人对我们的评价都同等重要。我们总是将别人对自己的评价进行整合,从而形成自我评价,那些经常出现的评价、那些我们比较重视的评价就成为自我评价的主要内容。

然而,绝对平面的“镜面”是不存在的,任何人对我们的评价都难免受他们自己的个性、生活阅历、认识水平和与我们的关系亲疏的影响。邹忌给齐王讲的那个故事也就是这个道理:“吾妻之美我者,私我也;妾之美我者,畏我也;客之美我者,欲有求于我也。”事实上也确实如此,别人对我们的评价犹如“哈哈镜”,有的正确,有的歪曲,有的歪曲得多,有的歪曲得少,哪些客观,哪些失真,关键还得靠我们自己去辨别。同时,我们也并不是一面“平面镜”,我们在整合别人对自己的评价的同时,已经用了“折射”技术,对别人的评价进行了加工。而加工的结果,是歪曲得更厉害了,还是比较客观了,也受我们自己的主观因素的影响。苏东坡感慨说:“不识庐山真面目,只缘身在此山中”,我们在进行自我评价时免不了渗入感情成分,那些比较顺耳的表扬之词往往更容易为我们所接受,而那些逆耳的批评则往往为我们所排斥。

俗话说:“人贵自知。”生活的面貌是由我们自己塑造的。我们要学会接受自己,看清自己的长处和短处,既不否定自己的优势,也不讳言自己的缺陷,正确地评价自己,才能为自己找准人生的坐标,为自己准确定位,从而获得成功和幸福。

### 3) 加强必要的心理训练

自信心的形成是建立在一定的心理机制上的,有其特定的规律,会受到诸多条件影响。心理训练主要通过心理教师的指导,让自我学会控制主观上可控因素,如情绪等,促进学习积累向自信的转化。最为简单的练习就是积极的自我暗示。除此之外,还有很多有效的训练方式,网络上已经提供足够共享资源,在此就不多加阐述了。

## 3.4 潜能开发

### 3.4.1 潜能的概念

潜能是指有待开发、挖掘的处于潜伏状态的能力。人常用“冰山”形容人的能力。被人



意识到的显在能力只是浮于水平面的“冰山”一角，而大部分尚待开发，或者未能被利用的潜能则是潜于水底。潜能有两个基本特点：一是潜在性，二是未知性。潜在性，事实证明人的潜能的客观存在，这是不容置疑的。心理学研究结果也同样证明，人自身蕴藏巨大的潜能。潜在即必须有经过开发的过程，才可以加以利用。未知性，潜能的存在是普通原理，对于个体而言，却是未知的。包括两个维度：深度的未知及广度的未知。就像现在你无法证明你某一方面能力潜藏于深处的潜能究竟有多大，也无法知道你有哪些潜能。在深度的开发上，可以通过实践尝试，不断挑战个人能力极限来推进潜能的深度挖掘。广度则依据潜在的能力来归类。根据世界著名发展心理学家、美国哈佛大学教授加纳德的研究结果，人的潜能可以理解为如下七个方面。

- (1) 语言潜能：对语言文字的掌握潜能。
- (2) 数学逻辑潜能：数学和逻辑推理的潜能以及科学分析的潜能。
- (3) 音乐潜能：对音乐高度敏锐的感受和把握潜能。
- (4) 身体运动潜能：运用整个身体或身体的一部分的潜能。
- (5) 空间潜能：在脑中形成一个外部空间世界的模式并能够运用和操作这个模式的潜能。
- (6) 人际关系潜能：理解他人的能力，能与他人更好地合作的潜能。
- (7) 自我认识潜能：深入自己的内心世界了解自己的潜能。

这七个方面告知我们应从哪些方面来探研自身的潜能。从事不同的职业需要不同的能力结构模式，对个人潜能广度及深度的探知实际上就是创业的定向。也就是知道你具备了从事什么工作的潜在条件。创业的风险除了环境的不可控形成的风险外，也包含建立在对潜能上的估算，“有可能完成某件事”，其未知性就决定着风险。一个计算机专业的本科生，毕业后从事的却是营销管理工作。某学院计算机与信息科学系 2010 级毕业生徐志伟，现为某电脑科技有限公司负责人。显然，在校的专业学习所培养形成的能力结构与毕业后创业所需要的能力结构是不对称的。之所以走出学校后敢于从事跨专业的工作，肯定事先对自身的潜能有一个充分的估计，如果估计不足，那将是另一种结果了。

#### 【阅读资料 3-3】人脑的潜能。

根据维也纳大学康士坦丁·梵·艾克诺摩博士估算，人类的脑神经细胞数量约有 1500 亿个，脑神经细胞受到外部的刺激，会长出芽，再长成枝（神经元），与其他脑细胞结合并相互联络，促使联络网的发达，于是开启了信息电路，然而人类有 95% 以上的神经元处于未使用状态，这些沉睡的神经元如果能够被唤醒，几乎人人都可以变成“超人”。

### 3.4.2 创业与潜能开发

如果说就业需要强大自信的支持，那么，创业除了自信以外还需要充分激活个人的潜能。走出校门的大学生都有切身体会，熟悉了当初选择的工作后发现，原来自己还可以做得更好，做得更多。这有工作中能力增长、经验积累的原因，也有在工作全面检验了自身的能力后，发现自身的“资源”未得到充分地利用的缘故。当做出重新选择的时候，往往错过好多机遇，这是因为我们在选择时对自身的潜能没有充分的认识。特别是看到生活中成功的创业案例时，肯定会有学生在内心暗自嘀咕“自己也能做到”。从这一角度，成功与观望者之间的差别就是对自身潜能估计上的差别。不是每一个人都立志创业，但每一个人都不要忽视自己身



上的潜能。

现代成功的大学生创业案例证实,创业的尝试与开始总是在校园里的。创业的尝试主要表现为学校组织的各种开放性和模拟性社会实践活动,这些活动都基于“四种能力”的培养而开展。有选择性地参与各种社会实践活动就是有效的潜能开发方式。在开发的方式上有两种:一种是形式开发训练,另一种是实质开发训练。

形式开发训练是通过特殊的活动设计来激发个人的潜能,与职业无直接关联。目前采用最多的方式就是潜能拓展训练。

**【阅读资料 3-4】**潜能拓展训练就是把受训人员带到大自然中,利用崇山峻岭、瀚海大川等自然环境,通过专门设计的富有挑战性的课程,利用种种典型场景和活动方式,让团队和个人经历一系列的考验,磨炼克服困难的毅力,培养健康的心理素质和积极进取的人生态度,增强团结合作的团队意识,使受训者达到“磨炼意志、完善人格、陶冶情操、挖掘潜能、熔炼团队”的培训目的。潜能拓展训练把人的身心能力中最卓越、最出色的部分升华到可能达到的巅峰,当人从巅峰“下降”到平凡生活时,他可以对一切挑战从容应付。潜能拓展训练已经成为学习适应社会的一项新时尚。

实质开发训练,是创设一定的职业工作情境,在模拟的环境中考察人的潜能,也通过活动本身来挖掘人的潜力。例如,某校的大学生营销实战联赛,是比赛,也是模拟营销活动,通过这种活动可以认识到自己在这方面的潜能,也为日后的创业打下基础。

### 3.4.3 潜能开发应注意的问题

#### 1. 突出主观努力,淡化客观条件

潜能基本心理原理就是通过合理的刺激,在刺激的作用下激发潜能的释放。能力本质上是影响活动效率的心理特征,虽然活动是能力形成的前提,但过程则是自我调整的过程。激发是一个主观自我诱导的过程。我们都在面对困难,但不是每一个人都因克服困难而磨砺了意志。原因在于,是否意识到通过努力就可以解决困难。如果把困难当做外在不可改变的客观时,采取回避的方式,那么困难与个人就毫无关系了,无法有效地激发人的潜能。同样,当我们取得成功时,也要自我暗示:是努力的结果,而不是运气好的意外惊喜,对自我会产生强大的激励,刺激我们自身,诱发或激活潜能。

#### 2. 养成良好的习惯

习惯就像一个能量调节器,好习惯自发地使我们的潜能指引思维和行为朝成功的方向前进,坏习惯则反之。好习惯会激发成功所必需的潜能,坏习惯则腐蚀有助于我们成功的潜能宝库。

有一个已为人们所熟知的实验:青蛙突然被丢进滚烫的开水中,它会迅速地跳出来,但若把青蛙放在冷水中慢慢加热,它会很安逸地在铁锅里游泳,直到最后被烫死在里面。其实,人很多时候也会像青蛙那样,沉湎于逐渐变热的水,被坏习惯所捆绑、蚕食。更可怕的是,甚至连我们自己也不知道我们身上有很多的坏习惯。现在很多学生都有回宿舍就玩电脑游戏的习惯,不知不觉地在感官愉悦中滋生惰性,失去了学习的动力;有的同学凡事依赖父母,在父母的溺爱中失去了独立自主的欲望;还有的人在考试得高分的肤浅满足中失去了分析和



独立思考的能力……所有这些，都是阻碍我们在成功路上释放潜能的“慢性毒药”。不妨试试，选一个静谧的夜晚，拿出一张纸，把自己通常会出现的思维方式和行为方式写在纸上，然后通过分析把这些思维方式和行为方式按好习惯、坏习惯进行分类。也许，你会惊讶地发现，自己原来有那么多坏习惯而不自知。要养成好习惯，就需要我们从破除这些坏习惯开始。有了良好的习惯，我们才会像那只突然被放进滚烫开水里的青蛙一样，被激发出无尽潜能，始终保持生命的活跃状态，而不会在无所事事中趋于平庸和颓废。

#### 3. 要敢于挑战自身的“极点”

人的生理上有“极点”，就像运动中的生理“极点”一样，比较容易被人感知。而能力的“极点”是通过活动来“测量”的，其中受主观因素影响，难以确定。突破生理上的“极点”可以借用外在监督，就像教练员训练运动员一样，在突破一个个“极点”后成绩有了进步。能力上的“极点”更多要靠自我监督，所以在心理上要有敢于挑战“极点”的心态。每个“极点”的突破就是向潜能纵深更进一步或是向拓展自己某方面的潜能迈进一步。通俗地讲，就是尝试自己的“不敢”。人的心理存在自我防卫机制，对挑战“极点”有保护性回避行为，所以有必要通过外部帮助来克服心理上的问题。

#### 思考题 3

1. 谈谈你对职业情商与职业发展的认识。
2. 结合自己的实际情况，设计出提高自己职业情商的方案。
3. 大学生如何建立良好的人际关系？
4. 你自信吗？试找一专业量表加以测试。
5. 根据自身的实际情况，说说应该怎样提高自身的就业自信心。
6. 试参加一次职业体验活动，并评估自己在这方面的潜能。
7. 如果不考虑创业资金，你能自主创业吗？具体的项目是什么？试评估一下可行性。



# 第4章

## 自我条件与就业

### 4.1 学校与就业

你是否在求职中为自己读的学校不是名牌学校感到懊恼，感到力不从心？

**【案例 4-1】**听天由命，闷闷不得志，消极对待。

张某高考没有如愿考上自己的理想学校，读了一所区内的普通二本院校，四年来，总在失落中度过，没有很好地去学习知识本领，到了找工作也是一副听天由命、消极对待的样子，认为自己命不好，怎么努力也找不到好单位，总是在消极等待中度过。到了毕业也未能找到一份自己满意的工作。

**【专家点评】**要勇敢面对现实，正视自己所处的位置，认真规划好大学的四年时光，切实学好专业知识，积极参与锻炼，提高自身综合素质能力，才能在激烈的社会竞争中脱颖而出。

#### 4.1.1 学校对就业的影响

毕业生在择业过程中经常会遇到用人单位问到你是什么学校毕业的问题。在这时学校对毕业生择业的影响是存在的。人才就如同市场上的商品。对于大学毕业生来说，学校是商品的品牌、专业是商品的品种、学历类似于商品的档次。不同的顾客群体会对不同品牌、不同品种、不同档次的商品产生需求。就业市场的竞争，来自于所有到场的“人才商品”竞争。虽然与大众消费品市场上的品牌概念相比，人才市场上的品牌概念也许相对而言要弱一些，但是，不同学校毕业生的就业率高高低不同，也表明用人单位在选择人才时，毕业学校也是用人单位考虑的一个方面，虽然目前不少用人单位在招聘人才时也一直强调“英雄不问出身，唯才是用”，但是很多用人单位还是把毕业生的学校作为选用人的考虑标准之一。以师范类专业毕业生为例，有些用人单位，特别是教育、政府机关单位比较明显，就明确表示



在用人上只考虑重点本科院校毕业生。用人单位在选择人才时，考虑毕业生所毕业的学校，主要有两方面原因，一是时间、精力有限，不可能在所有高校都进行校园招聘。于是有选择性地在少数几所高校进行，而且这些用人单位认为，通过在这几所少数高校里进行校园招聘，就可以招聘到单位所需要的人才。二是基于单位人才的使用评价，有些用人单位认为某些学校的毕业生比其他的一般学校毕业生普遍具有更高的能力与素质。从近年来的就业情况看，大学毕业生供需比、就业率与学校所处层次及学校的社会影响有着很大的关系，我们可把这称为“学校效应”。这种所谓“学校效应”即是大学生的品牌优势，即在就业过程中，由学校名声、地位、特色等在用人单位中产生的效应。一般而言，毕业于名牌、重点院校的大学生，具有比较明显的品牌优势。但是，具有品牌优势的学校，不仅仅局限在名牌、重点院校中，一些一般本科院校乃至专科院校，由于有良好的办学特色，有较好的人才培养质量，同样具有品牌优势。

**【案例4-2】**某院校计算机系就业指导教师对计算机专业学生就业前景的分析：计算机是个专业性和实践性都很强的专业，对学生真才实学的要求很高。用人单位对计算机类毕业生是否是名校毕业，不是看得很重要。因为学生到了单位，实际能力才是最重要的。

**【专家点评】**这位教师的话，点明了用人单位对人才的考核，最终将落脚在人才本身的能力与素质上。

#### 4.1.2 普通院校学生就业挑战和机遇

相对于名牌、重点院校的大学生而言，一般高职高专院校的毕业生，在就业市场上存在一定的“名气劣势”。从中国高等学校的发展现状分析，高等学校之间的资源分配不均，办学质量差异较大，导致了用人单位对人才所毕业学校的选择。尤其在高等教育大扩招背景下，由于用人单位有了更多的人才选择空间，因此他们也就可以更多地对人才提出更高的要求。有的高职院校、专科院校的学生，对就业前景的担忧，也许从进入大学的第一天就开始了。如果一开始就抱着对学校不看好的心态开始大学的学习，那么，将对今后的求职择业埋下不可挽回的损失。普通院校学生往往对自身学校存在几种不良的心理表现。

(1) 缺乏理想，自暴自弃，得过且过，“混”日子。有的学生认为自己所读学校没有名声，没有名气，没有社会地位，于是失去对自己大学生身份的认同，抱着反正学好学坏未来都是一个样的想法，马虎应付学业。他们认为读了名牌、重点学校意味着自己有了未来的一切。他们仅听社会上说的“现在的大学生就业时，大多数用人单位根本就不看你的实际工作能力，只看你读的是什么大学，大学牌子越好，越响亮，工作就越容易找，所找工作也越好。”“读了名牌大学，意味着今后有好工作、好的待遇。而普通学校的学生，肯定没有好出路”等论调，于是就对自己的前途灰心丧气，提不起精神，做一天和尚撞一天钟。缺乏理想，自暴自弃，丧失对生活的信心和勇气，缺乏对人生奋斗的激情和动力。其实，用人单位在招聘时，一定程度上会考虑学校品牌，但最终起作用的是应聘者本身的素质与能力。如果不增强自身实力以弥补学校品牌上的劣势，结果只会更糟糕。

(2) 缺乏自信，不敢参与竞争。在求职中遇到比自己学校好、学历高的竞争对手，一些学生便对自己失去信心，认为自己所读的学校不比别人的好，竞争不过别人，于是连自己的简历都不敢投递给用人单位。求职的成功属于主动积极的出击者，工作是不能靠坐、等送来



的,而是靠自己去创造的。当然,主动地参与竞争不是盲目性的竞争。每个毕业生都有自己的职场定位,因此,分析自己的职场优劣势,认准自己的职场定位十分重要,有时候没有必要盲目地与某些“名校”学生争夺某些岗位,而应该认真分析自我,找准自己的择业目标和择业方向,定好自己的择业定位,争取成为这类“职场”中的佼佼者。

**【案例 4-3】**某学院 2010 届数学系优秀毕业生马顺仁同学现就职在康盛创想(北京)科技有限公司,他曾讲过,关于自己不是名牌毕业生而缺乏自信的问题,我想简单介绍一下在康盛创想(北京)科技有限公司看到的情况。在这里,没有人会打听你是哪里毕业的,一切全看你的工作实际表现。在我身边,一个专科毕业的同事和一个重点大学毕业的同事都同样在专心致志地努力做好自己的工作,因为大家都知道,明天的前程取决于现在的工作,而不是曾经的辉煌或失败。教育是人持续一生的事业,不是名牌毕业只是表明这一阶段你失去了更好的被教育的机会,但并不等于失去了以后的所有机会。所以当你失去了一次机会之后,不要再因为缺乏自信而失去另一次机会。

那么,作为普通院校的你,如何通过自身的努力,转变学校的品牌劣势呢?对于所读学校品牌不甚满意的学生,在今天完全可以通过自身的努力,转变学校品牌劣势。

**专家建议:**(1)勇敢正视现实,创建自己的特色。在当前的就业环境下,必须承认,学校品牌劣势是客观存在的。作为在一般院校、专科学校学习的学生,要敢于面对自己所处的现实,冷静地面对自己的劣势。要知道,改变自己的最好办法不是后悔当初不努力学习考上好的大学,不是埋怨自己的学校教师不好、校舍不好,而是切实行动起来,把握美好的大学时光,积极参与大学的各种活动的锻炼,争取通过努力扭转自己面临的不利竞争局面。学会做人与做事,在大学中形成自己的能力特色。别人具备的能力自己要有,而且要比别人强,别人没有的自己则有,这样就会在竞争中胜出一筹。客观地分析,品牌劣势并不是由一般院校、专科学校的存在而产生的,否则一般院校、专科院校就没有立足之地了。高等教育的发展,需要丰富的层次,这是与社会的需要相对应的。问题在于,这些不同层次的教育,应该充分发挥自身的特色,而在这一方面,有的学校做得不是很多,培养学生特色不鲜明,造成了毕业生没有就业市场。当然,也有一些一般院校、专科院校,由于他们十分注重走特色之路,因此,在就业形势十分紧张的情况下,依然保持着很高的毕业生就业率。

(2)尽可能利用学校现有的资源和条件,全面发展自身的能力与素质。现代用人单位的用人观,已经逐渐从注重毕业生的外在东西转向内在的能力和素质,如果你的能力与素质能够胜任用人单位的要求,他们还有什么理由拒绝你呢?聪明而实在的用人单位在选择毕业生时,不是为了追求名而不实的外在形象,而是希望所招聘的毕业生能为单位的发展做出实实在在的贡献,为单位创造价值。作为学生,我们不妨站在企业的角度换位思考,来审视自己的发展:“如果我是单位招聘人员,需要招什么样的毕业生?”“这个专科学生,能为我单位创造多少价值?”“这个学生毕业的学校我都没听过,甚至不知道在什么地方,可是他表现出来的能力和素质确实很可以!”通过这样的分析和思考,你会发现提高自身是多么的重要。超强的能力才是求职择业成功的重要法宝。因此,在大学学习当中,要学会学习,学会尽可能挖掘和利用你所在学校的资源和条件,来提升自己。有些同学一天到晚都在埋怨自己的学校怎么不好,学校图书馆不够大,藏书少,可是自身一个学期都没有看超过两本书,学校举行活动太少,可是自己也极少参与。学校机房太落后,可是一接触电脑就是玩游戏。这些学





生过多地为自己学不了知识找借口，总把不好的一面归于学校，对自己却没有很好的总结。大学是一个锻炼人的地方，大学生应好好规划自己，利用学校的资源发展自己。如要达到某一个工作岗位的要求，你可以寻找自己的努力方向。如学文秘的，在计算机能力方面，你要拥有熟练的计算机操作能力，能够快速地将文件整理完毕，这是基本要求；如果你是学行政管理的，你要为领导做好参谋，写好决策分析材料，因为这里包含着你的文字表达能力、组织协调能力，还有你对问题的思考与分析能力、创新能力。一般情况下，用人单位选择人才的标准，概括起来基本有以下几个方面，就是工作态度、能力素质、择业观念和敬业精神。但是“坐享其成”、“好高骛远”、“叶公好龙”、“看重待遇”、敬业精神的“缺乏”，却是当今大学毕业生中比较普遍存在的现象，这是大学生的弱点与不足，也是用人单位的忌讳。不依学历、学校来评价、选择毕业生，已经成为用人单位招聘人才的通行标准，为此，大学生应该更多关注自身内在素质和能力的提升。

(3) 做好规划，通过报考研究生等途径，改变自己的品牌。考研究生或专升本，这是相当一部分一般院校本、专科学生进入大学时就树立的理想。从近年来的考研情况看，一般院校学生报考研究生的比例比名牌、重点院校学生报考研究生的比例要高。其中一个很重要的原因是，一般院校学生，把考研作为提升自己的重要途径，尤其是考上名牌大学的研究生，以此消除自身就读普通院校所处的学校劣势。可以说，考取名牌、重点大学的研究生，能专升本，是一些当初在高考中没有如愿以偿的学生的又一次重大机遇。对于毕业考研、专升本的学生，需要提醒注意的是，在你求职应聘时，用人单位一般都会问你这样的问题：你是否考研？升本？因为这个问题对招聘单位来说十分重要。每个单位都有它的招聘计划和目标，你如果考研，将会对招聘单位带来人力、物力的损失。因为你一旦考上研究生或专升本，招聘单位一般情况下不会强制你放弃读研或升本。所以，招聘单位更愿意花精力去在那些明确不考研的学生中选择。如果你考研或升本，你就必须向招聘单位如实讲明这一情况，虽然这样你可能会失去一些机会。有些单位在考研或升本问题上比较人性化，能够允许如果你考上研究生或专升本，签署的毕业生就业协议书自动失效，所以毕业生应该多寻找一些这样的单位。无论学校身份优劣，还是学历高低，这都只是一个人的外在东西，并不能与其能力和素质对称起来。在考研学生中，有一部分学生一心投入考研复习，很少关注就业信息，面对很多就业单位都不屑一看，自动放弃许多就业机会。每个人对自己的选择都可以找到理由，但是对广大大学生来说，直面竞争，更能实现自身的人生价值。

(4) 充满自信，直面竞争，不要轻易言弃。成功取决于每个人在机遇面前真正拥有的实力。对一般院校的毕业生而言，面对就业市场的竞争与压力时，应当对自己有信心，要勇敢地面对挑战。不要把所谓的“学校效应”太当一回事，要相信用人单位的招聘官是“识才”的“伯乐”，只要你是“千里马”，是人才，是“金子”，在今天这个充满机遇的时代，你就会发光。与过去相比，我们每个人都应该感到幸运，因为经济的高速发展不断地创造着新的机遇，而与此同时，市场经济的竞争性，为大家创造了一个机遇相对平等的就业舞台。所以说相对平等，是因为我们的改革还在不断完善之中，在就业过程中还一定程度地存在着由于地域、户籍、性别等造成的不平等问题，但这已不是就业竞争的主流。



**【案例 4-4】**某学院政法系一位优秀毕业生曾总结说,不少朋友抱怨身边缺乏机遇。其实,机遇无时无刻不在你的身边,而常常是因为你缺乏抓住机遇的本领,才与机遇失之交臂。如果要问我:“这个年龄段的年轻人最需要什么,也最缺乏什么?”我会说,是耐心。耐心地从我做起,从小事做起,从身边的一点一滴做起;耐心地磨练本领,去建立别人和社会对你的信心。对年轻人来讲,客观世界充满着机遇。然而,却很少有人去考虑掌握这些机遇的人是否有信心将机遇给你。我的一些学弟、学妹们经常说我是个完美主义者:文件要装订整齐,办公桌要整理干净,文件打印格式要对齐……凡此烦琐之事,我都乐此不疲。事情虽小,却能培养一个人的好习惯。为什么我们不能稍微多花一点精力,一次就把事情做好呢?这是给别人信心,也是培养自己的信心和耐心。中国历来就有“修身,齐家,治国,平天下”的古训。一个连小事都做不好的人,怎么能指望别人或社会建立起对你的信心,将一个项目、一家工厂交给你管理呢?小事不起眼。做小事时,最痛苦的莫过于不被人认可,这就需要有耐心。同样,耐心也代表着一种坚韧不拔的毅力。“蓄势以待,厚积而薄发”,是亘古不变的成功者的格言。

## 4.2 专业与就业

### 4.2.1 专业对毕业生的就业影响

**【案例 4-5】**小王是某学院信息与计算机专业的大二学生,自进学校后就一直为自己所选专业不好,对今后难找工作而闷闷不乐。那么专业与就业有什么样的关系呢?对今后就业有什么影响呢?有多大影响呢?

据有关的调查,当初上大学填报选择专业的时候大部分同学选择的依据是基于以后的就业考虑的。他们意识到专业教育会直接影响到个人的未来就业,由于社会行业发展的不平衡,不同的专业在就业市场上表现出不同的需求,同一学校不同专业毕业的学生,会面临不同的用人单位需求。社会对某些专业毕业的学生需求较小,毕业生于是供大于求;而另外一些专业的学生,由于行业发展对人才构成较大的需求,在就业形势比较严峻的情况下,培养的毕业生仍然保持着良好的就业市场和就业前景。由于各专业的社会需求不平衡,使得有些专业就业比较好,而有些专业相对较差。这就出现了人们所说的“热门专业”和“冷门专业”。其实,“热门”与“冷门”是相对而言的,并不是固定的,它随着社会发展的变化而变化。每个专业的开设和存在都有它的发展空间 and 市场需求前景。

在求职择业过程中,专业知识和技能是影响毕业生就业和今后工作的重要因素。专业知识是高等院校实施专业教育的具体内容,是毕业生体现自身价值的载体,同时也是今后工作发展的前提和基础。通过对毕业生的调查了解,大部分毕业生都认为,不管专业对不对口,所学的知识都有用,所受的教育都对工作有所帮助。在大学里培养的是能力,不管选择了什么样的专业,用人单位对大学生的专业背景并非十分看重,更多的是考察大学生的专业能力和专业素质。主要注重的是个人的综合能力,如形象思维能力、逻辑思维能力、外语水平、计算机水平、交际能力、动手能力、组织能力、表达能力、写作水平、心理素质、团队精神等。不论你是哪一年毕业的,也不论你所学的是什么专业,只要你认定自己的才能和潜力,并且想谋求自身的发展和事业的成功,你不必有“专业不对口”的思想包袱,人才市场的竞



争,其实是人的素质与能力的竞争。也许由于所学专业的缘故,某专业的市场竞争形势没有那么严峻,但用人单位欢迎的是这一专业的优秀人才。专业的学习,在很多用人单位看来,更多的是一种对能力的提升与思维的培养。因为知识日新月异,在大学里学的专业知识,很少在参加工作后马上有直接能派上用场的,但如果大学生在学习过程中培养了自己思考问题的思维方法、学习方式,那么将会更适合社会的需要,在工作中容易脱颖而出。所以,不同专业的学习,对思维的培养、能力的提高,应该是基本一致的。理论知识不可能处处派上用场,但思维能力、办事的方法、学习能力却能时刻起到重要的作用,这可以说是大学教育对人的最大影响。

### 4.2.2 师范专业毕业生的择业定位

在我国的高等教育体系中,有许多院校开设有师范类专业。近年来,随着师范毕业生的逐年增加,中小学学生的生源和学校数量的减少,教师需求的饱和,就业压力的加大以及非师范专业学生参与竞争等因素,师范类专业毕业生也面临着前所未有的就业压力和挑战。那么,师范专业毕业生的择业定位及择业策略应该怎么样呢?

#### 1. 认清就业形势,改变择业观念,降低就业期望值

随着高校的扩招,我国高等教育事业得到较大的发展,高等教育已进入大众化的教育阶段。近年来就业压力不断加大,而在社会众多行业中,由于教师社会地位的提高,稳定的收入(假期和福利),良好的工作环境,吸引了大批的毕业生竞争。但由于教师岗位的需求有限,特别是发达地区、各地市区重点中学凭借优越的地理位置、优厚的福利待遇以及学校的发展优势,已经率先加强了师资的引进,这些中学教师岗位已经趋向饱和状态,教师需求比较少。面对此形势,相当一部分毕业生还没有转变观念,盲目乐观,就业期望值过高,不切实际,主要体现在本科的毕业生非高中不去,专科的毕业生非初中不去,非公立学校不去,另外一部分毕业生家乡观念很浓,非家乡工作不找,宁领家乡一百元,不愿到他乡赚一千,回家等、靠当地的教师招聘考试,从而浪费和失去很多在校期间就能签约的工作岗位,导致有业不就的现象。所以要认清当前师范专业的就业形势,转变择业观念,降低期望值,定位准确,到基层去,农村基层有着广阔的就业空间和发展前景。

#### 2. 学好扎实的专业知识,提高说课能力

随着师范专业就业的激烈竞争,目前大部分地方招聘中小学教师方式,都是由教育部门会同人事部门,采取面向社会统一考试、择优录用的办法招聘。具体考核采取文化考试和面试、教师试讲相结合进行。文化考试主要考察考生的教育学、心理学、相应的专业知识以及部分时事政治。有些学生由于平时对教育学、心理学的重要性认识不足,在校期间学习不认真,对这些学科缺乏较全面的认识和把握,特别是对新课标下中学教材的了解和研究不够,致使考生在文化考试中成绩很不理想,很多考生在文化考试中被淘汰了。

文化考试过后,面试阶段最重要的考核就是说课试讲。试讲是考核应聘者对学生教学素质的综合测评。一般的试讲考核是,由用人单位随机抽出相关专业的课本中任意一章节,给考生30分钟到1个小时的时间准备,然后给考生10~15分钟的时间说课。考生要在给定的时间内把所抽章节的重、难点说出来,如何导入新课、提问学生、讲授新知识、复习巩固知



识、布置作业等教学的基本环节要交待清楚，要做到语言表达清晰，思路明了，内容充实，理论联系实际，板书工整，层次分明，着装、言行得体规范，这样才能赢得招聘官好评。

### 3. 加强教师基本技能的培养，提高自身的综合素质

教师是教书育人的职业，对其有着特殊的技能要求。对于师范专业毕业生从事教师行业必备的技能主要有：语言表达能力（普通话）、书面表达能力以及基本的课堂教学控制能力。由于平时学习不够重视，缺乏相应的训练，不少学生表现出语言表达能力差，课堂板书写字不够工整，课堂掌控不力，不善于利用现代教学工具，不会制作多媒体课件，教学手段和方法单一等弱点。这些都在考试中造成致命的失败，因此，师范专业毕业生要切实加强自身教师基本技能的培养，下苦功，坚持锻炼，才能有所收获。

## 4.2.3 非师范专业毕业生的择业策略

随着各类院校的不断发 展，非师范专业的毕业生不断增加，使非师范专业毕业生的就业不容乐观。主要原因有，首先，高校扩招，毕业生人数增加，总体就业压力大，就业比较困难。其次，用人单位对师范院校中的非师范专业的毕业生缺乏足够的了解和认识。一般认为师范院校是培养教师的地方，由于师范院校中的非师范专业办学时间短，办学条件和师资力量比起其他同类的理工类型的大学存在一定的差距，这使用用人单位对师范院校出来的毕业生抱着怀疑的态度。最后，学生个人方面，存在过高的就业期望，非城市不去，非高薪不去。缺乏职业生涯规划，在校学习随波逐流，没有真正去学些东西，缺乏实践动手能力。非师范专业毕业生如何在就业竞争中胜出，专家有以下几条建议。

### 1. 认识自己，找准择业定位

一位大学生有这样的切身体会，正视和回答五个问题：我是谁？我想做什么？我会做什么？环境支持或允许我做什么？我的职业与生活规划是什么？回答了这五个问题，找到它们的共同点，你就有了自己的职业生涯规划。如果你有兴趣，现在就可以试试。在每张纸上分别写上以上五个问题。然后，静下心来，排除干扰，按照顺序，独立地仔细思考每一个问题。

对于第一个问题“我是谁？”回答的要点是：面对自己，真实地写出每一个想到的答案。对于第二个问题“我想干什么？”要在全面分析和认识自己的基础上做出理性回答。对于第三个问题“我能干什么？”要根据自己的优缺点，长处、短处，能力强弱状况进行综合的分析，到底能干什么把它按顺序罗列出来。

第四个问题“环境支持或允许我干什么？”的回答则要分析自然环境、社会环境及人脉状况的情况，自小到大，只要认为对自己可能有帮助的所有环境因素都可以加以利用，都应在考虑范畴之内；在这些环境中，认真想想自己可能获得什么支持和允许。

如果以上每个问题都能认真考虑并能有很好的明确的答案，那么最后一个问题“我的职业规划是什么？”就会很容易找到明确的目标。确定了你的职业生涯的目标和方向，那么在此方向上以3年为单位，提出近期、中期与远期的目标；再在近期的目标中提出今年的目标；将今年的目标分解为每季度目标、每月目标、每周目标和每天目标。

这样，你每天睡前就可以对照自己的目标进行反省，总结当日成功的地方，修正错误的教训，不断改进方法，投入实际的行动！这样经过长期的不懈努力，坚持下去，日积月累，



没有不能实现的规划。

## 2. 练就过硬的专业本领，打造自己的品牌优势

大学是一个开放的学习场所，只要你肯努力，会获得很多的学习机会，可以学习到很多的知识。但是不少学生对学习缺乏目标和动力，总是得过且过。专业知识的不扎实，动手能力的欠缺，使得在就业竞争中处于劣势。因为非师范专业学生就业面对的是需要实用性很强的用人单位，如果没有过硬的知识本领就不会赢得用人单位的青睐。比如计算机科学与技术、电子信息工程、信息与计算机科学、应用电子技术、计算机网络技术、计算机应用技术等专业，这些专业都要求毕业生掌握好本专业的知识，达到招之即来、来之能用的程度。

## 3. 加强个人的素质修养，提高自身待人处事的能力

现在，许多学生在入学后不久便纷纷购置个人电脑，但较少将其用于学习，而是用于玩游戏、聊QQ、看电影等娱乐方面。这类学生对班级、系、学院开展的各项活动参与较少，脱离集体，与人交往少，不善于与人打交道，不会待人接物，不修边幅，生活邋遢，平时沉默寡言，性格孤僻，自视清高。这些学生一旦到就业应聘当中往往给用人单位留下不好印象，造成求职的失败。每个大学生，无论你身处何校、何专业，当你毕业时，真正能打动用人单位的，是你是否具备“核心竞争力”，你要把自己的优势展示给对方，那么，就应该从现在起，从小事做起，用实际行动积聚这些优势。目标是前进的方向，大学生在规划自己的职业生涯时，一定要确定好自己的奋斗目标，同时要知道如何实现这一目标。如果对自己未来要成为一个什么样的人，这个人应该具有哪些突出的优势和特长都不清楚，就很难获得实质性的进步。

# 4.3 学历与就业

## 4.3.1 学历对毕业生就业的影响

**【案例 4-6】**小刘为某校教育学院小教大专英语教育 2012 届应届毕业生，由于觉得自己学历低，没有用人单位要，而临近毕业迟迟不敢去找单位，整天呆在宿舍怨天尤人。

以上这位毕业生陷入学历劣势而出现的现象，在这里主要是指一些专科学生和普通院校学生，在学习与就业过程中，由于担忧相对“较低”的学历影响就业竞争力而产生的压力。很长一段时间以来的“以学历为本”，让大家过分看重学历的高低，似乎无论从事何种岗位，都希望学历越高越好。虽然用人单位的用人理念在逐渐转变，但是整个社会既已形成的风气有一种惯性，不是一朝一夕就可改变的。的确，在目前的招聘单位中，没有哪个用人单位是没有学历要求的，拥有高学历无疑在就业市场中占有一定优势。尤其是政府机构、国有企业、教育系统、科研机构单位以及高新技术企业研发部门等，这些用人单位及部门往往比较看重学历，认为高学历人才多，可以树立单位人才济济的形象，人力资源部门也把招聘到多少高学历人才作为一个重要的工作业绩。因此，拥有高学历是进入这些部门的基本前提，学历达不到要求，连应聘的门槛都进不了。而其他用人单位的招聘，在同等条件下，高学历毕业生将占有一定的学历优势。其实对于拥有高学历的学生来说，在人才竞争市场上，并非有高学历就会受到欢迎。一方面，不同专业不同工作对学历的要求不同，另一方面，学历只是构成



人才综合能力与素质的一方面，难以全面真实反映人才的综合能力与素质。学历在理性的用人单位招聘官眼里，只是一个身份的标识而已，并不能简单地将其与能力、素质画上等号。

高学历难以与高能力、高素质对应，主要有三方面因素。一是相当一部分学生攻读研究生是为了追求就业，而非学业。一项调查表明，只有不到 30% 的学生认为自己读研的目的是为了进行学术研究，实现学术理想。而其余 70% 多的学生则认为自己读研完全是出于严峻的就业形势所迫以及社会对学历的盲目追求。因为有相当一部分企业认为学历越高越好，并以学历高低作为选择人才的标尺，因此，研究生的这种学习目的，具有很强的社会背景。二是有需求就有供给，在社会急剧增加的高学历需求面前，高校大幅扩大研究生招生规模，但与此同时，包括教师队伍、科研条件等在内的教育资源却未能及时配套，这导致研究生的培养质量难以得到保证。三是学历只是学习成绩的反映，我国高校对研究生的培养，还停留在大量的课程学习上，而且课程的学习基本沿用老师上课讲、学生记笔记的传统方法，比较忽视研究能力、思维能力的培养，一般而言，只要达到规定的学分数，毕业论文不是太差，均可以顺利毕业。

只要留心，我们就可以看到，外资企业、跨国企业甚至 500 强企业，他们在招聘人才时，一直以来都对研究生、本科生“一视同仁”，不求学历高，只求应聘者有真才实学，这说明，人才是招来派上实际用场的，而非装点门面的。只有有真本领才可能打动用人单位，如果没有真本领，即便就了业，也可能随时被淘汰。什么是人才？只要能在自己的岗位上创造出被社会认可的价值的人，就是人才。从这个意义上说，学历不能与人才画上简单的等号。而另一方面，一个人只有在适合自己的岗位上，才可能最大程度地发挥自己的作用，人尽其才、人尽其用，才是最理想的就业模式。

#### 4.3.2 低学历毕业生的择业定位及策略

低学历毕业生在就业竞争中要脱颖而出，首先要摆脱以下的错误思想认识。

(1) 有的专科生，甚至本科生在进入学校校门的时候，就悲观地认为自己前途一片渺茫和灰暗。这种态度和心境导致的结果就是：努力是没有用的，现实无法改变。如果以这样的态度去面对学业与就业，很显然，将很难找到自己的理想工作，更难取得事业上的成功。

学校是大学生接受高等教育的起点，但是这并不意味着终点是唯一的，是糟糕的，就业困难，前途渺茫。只要认真把握机会，从现实的学历起点出发，可以达到成功的终点，条条道路通罗马。在考入专科学校后，如果你想改变“专科生”这一身份，想拥有更高的学历、学位，有很多道路可以选择，在专科毕业取得专科学历后，你可参加“专升本”考试，进入本科院校继续学习，你也可以参加成人高考，在修完规定的课程后，将获得本科学历。当拥有学士学位后，你可以再继续攻读硕士研究生，这就意味着，你有机会直接从专科生“变”为硕士生。

升学、考研可以说是专科生、本科生的一条出路，而就业同样有属于专科生的天空。客观上说，每个层次人才的培养，都应该面向其相对独立的社会需求，而不应该硕士、博士、本科、专科共同去抢占同一类市场。注重实践技能训练与打磨的中专生与大专生，与注重学术研究能力培养与提高的研究生将实现不同的社会服务功能，满足社会对人才结构层次的不同需要。否则，就会造成人才培养与社会需求的脱节，也会造成人才培养和人才使用的浪费。



随着这一问题在今后的教育中逐步解决，博士、硕士、本科生、专科生将有更加明确的目标市场，专科生出路不明的情况将有很大改善。

也许有的学生说，教育的改变是今后的事，我们等不到那一天。实际上，只要你具备独特的优势，就会受到目标市场的欢迎。有专家指出，随着经济结构的调整与产业结构的重新布局，一些技术与劳动力密集型相结合的产业重新凸显优势。技工与擅长技能的中专生与大专生，由于与生产实践结合紧密，将受到青睐。另外，一些用人单位从用人成本和实际应用的角度更倾向于选择专科生，因为专科生具有灵活性、要求低、实用性强等特点。

(2) “高学历=好工作”，相当一部分学生把学历的高低与就业的好坏直接挂钩，认为学历越高，工作越好找，反之，低学历则在人才市场上没有出路。有的“低学历者”为了躲避就业高峰，一心深造，延缓就业，其实应勇敢面对当前就业形势，找一份工作，一边积累社会经验和工作经验，一边根据现实状况和兴趣、特长，规划自己的职业生涯，一步一个脚印，走好自己的路。认为自己读完硕士或博士后，就业形势就会好起来，是一种侥幸心理，并不可取。

对专科学子而言，学历决定论将有两种可能的选择，一是看重困难，看轻自己，在严峻的就业形势面前毫无自信，认为自己的学历层次没有丝毫市场竞争力，叹息、埋怨不止；二是一心希望改变自己的学历层次，朝更高的学历冲击。如果说前者的心态无济于事的话，后者虽然有积极进取的状态，却仍然有一种回避现实的体现。不积跬步，无以至千里，立足现实，才可能走向未来。低学历毕业生要把学历低的劣势转变过来，对此我们有以下建议。

(1) 树立自己的人才观。高学历就是人才？事实证明，这不尽然。理智的用人单位需要的是能为企业创造财富的帮手，而非装点门面的摆设。只要你拥有企业所需要的知识、技能与经验，你完全可以参与人才竞争，并有可能取得胜利。因此，专科生们完全没有必要为自己的学历而担忧，你所要担忧的是，自己是否有真才识学，是否真有竞争的勇气与实力。只有你自己首先认识到自己的价值，才有可能向别人展示你的价值。

我们要从“只有高学历才是人才”的错误认识中走出来，要把自己作为人才来看待、来“推销”。虽不能说态度决定一切，但是，积极、乐观、自信的态度，将使你不断向理想的目标迈进。

**【案例 4-7】**某校 2012 届计算机系的一位专科学子的亲身体会：对方一看是专科生，立即把材料递还我，说：“没看见招聘上写的吗？我们要本科以上学历的。”我赶紧说：“您别急，您看我有外语、计算机的等级证书，有的本科生也许还赶不上我呢！”趁她一愣的瞬间，我又跟上说：“您看，我还发表过不少文章，还是学生会干部，……”她接过我的应聘材料认真看起来，最后说：“你这小伙子还真够有韧劲的。你留下来吧，待会儿我们再谈谈。”我终于以一名专科生的身份挤进了这家大企业，是唯一的一个专科生。后来虽因其他原因没能留在这家单位，但我心里已无怨无悔了。

从上面的案例可以看出，本科生不要因为自己的学历低而苦恼、自卑，与其怨天尤人、唉声叹气，不如充分利用在校时间，拓展自己的素质，提高自己的能力，增加自己在就业市场上的筹码。毕竟，大多数用人单位更看重人的能力，而非学历。

(2) 合理评价自我价值。每个人在参与竞争时，都要认真审视自己的价值。自己的价值有多少？哪些是自身独有的？哪些是比其他人更突出的？哪些是正适合这一用人单位的？



与此同时，也要分析自己与其他人相比所不具备的价值优势。作为学历稍低一些的毕业生，你应该展示自己的实用、自己的务实、自己的自信、自己的忠诚、自己对于每一次希望的珍惜、自己对于企业的适用性。

清晰地认识到自己的价值，就能明确地为自己的发展定位。无论是学习，还是求职、工作，你希望自己成为一个什么样的人，你希望自己今后在哪一层次发展，就必须为之付出相应的行动和努力。现实与定位的差距，就是努力的空间。

## 4.4 经历与就业

### 4.4.1 人生经历在就业中的作用

从目前社会上许多用人单位的招聘简章上我们可以看到“招聘要求：需要×年相关工作经验”、“招聘要求：有相关工作经验者优先”这些字眼。拥有经验成为用人单位选择人才的条件之一，有经验的应聘者在应聘中更受用人单位欢迎，这主要有两方面原因。

(1) 对于有工作经历的毕业生，用人单位希望一旦录用能马上派上用场，就可立即“上手”为单位创造价值财富。

(2) 不用经过教育培训等人力、物力方面的支出，降低单位的用人成本。对于有一定工作经验的应届毕业生，用人单位认为其能更快适应单位的环境，能更好地完成从校园到职场的转变。

对于招聘人才的有无经验，其实，不同的用人单位有不同的看法，而他们的出发点大多是为了公司、企业的利益。如果每一个企业在招聘人才时，都招聘有工作经历、有经验者，那么，大学毕业生的初期工作经历谁给呢？他们的初期的工作经验从哪而来？每一个从校园里走出的大学生，无论其在大学里参与了多少实践锻炼活动，相对于社会的大环境来说，终究是缺乏经验的，企业如果只管用人，而不愿意参与人才的培养、培训，最终损失的是整个社会的利益，当然，也势必包括企业本身的利益。因此我们建议刚刚走出校门的大学生更自信些，相对于有工作经历、经验的人才来说，你们也有自己的优势，如年轻、有活力，有激情，谦虚好学等，用人单位也正是基于他们各自的优劣势来进行取舍。聪明的人，会懂得拿自己的长处与他人的弱点相比，因此，在就业过程中，大学生应根据自身的特点，更多展示自己具有优势的一面。

### 4.4.2 大学生对经验积累的认识误区

在应聘活动中，在其他条件相同的情况下，同样是大学应届毕业生，谁有经验，谁就更具竞争力，这是毫无疑问的。那么大学生需要哪些经验？这些经验从何而来呢？在这里首先要指出当前一些大学生对经验积累的认识误区。

#### 1. 把经历等同于经验，过于注重形式而不求实效

经验是由实践得到的知识或技能。经验是由实践而来。有的人，就把经验当做了实践，把经历等同于经验。经历是经验产生的基础，没有经历，就无法谈及经验，但是有了经历，并不等于拥有了经验，经历能否转化为经验，取决于个人的观察能力、学习能力、思考能力，





如果一个人不善于观察,不善于学习,不善于总结、思考,经历再多,也可能毫无经验。实践、经历是经验的基础,经验要建立在一定的实践基础上,但经验的多少,与实践的多少、经历的多少,并不能成简单的正比关系。它在于你怎样从实践、怎样从经历中得到感悟。有的人在一个单位工作了一辈子,却不一定能融入这个单位的文化,成为其中的杰出一员,而有的人也许在短短的几年时间里,就积累起丰富的行业经验。因此,经验的积累必须具备两个基本要素,一是参与一定的实践;二是善于在实践中观察、思考、学习、总结。但是,有一些大学生容易把经验与经历混为一谈,把经历等同于经验。这种想法的直接后果是,一是追求经历的量(主要是经历的次数和经历的时间)而不是经历的实效,注重经历的结果而非经历的过程,计较经历的形式而轻视经历的质量,如有大学生在简历里列举了自己在大学期间先后到多少家企业打工实习,却不能向用人单位展示一家给他留下深刻印象的企业。二是缺乏自我分析、自我定位,盲目从众,别人干什么就跟着干什么,在与其他人攀比经历的数量时,忽视了自己的个性特长的发展,没有考虑自己未来的择业定位。

在听说现在的用人单位在招人时都强调人才的经验后,很多大学生便全身心地“投入”到实践之中,大一就开始进学校的各种社团,大二便去做家教、做推销兼职打工,大三到处找单位实习,于是在大四找工作时,在求职简历中很自豪地写下许多所谓的“工作经历”,以为由此一来,用人单位就会对其刮目相看。由于热衷社会活动,只要是“活动”都参加,没有规划和针对性,致使一些学生落下很多功课,经常补考,考试分数低,这样反而得不偿失。

### 2. 参与社会活动与兼职打工越多,经验就越多

大学生经验积累的途径,一般来说,有三方面,一是教学实习(实践),二是毕业实习,三是社会工作(活动)。其中,教学实习与实践应该是最主要的渠道和方式,可是,大学生们提起经验积累,往往首先会想到社会活动与兼职打工,似乎只有走出校园,只有走出课堂,才可能积累实践能力与经验。这种对经验的认识,使大学生在经验的积累上,缺乏目的性、系统性、科学性,往往十分随意,而且都是蜻蜓点水“浅尝辄止”,没有取得相应的效果。

### 4.4.3 大学生积累经验的方法和途径

经验对于大学生的专业知识、学业来说,应该形成有益的补充。就目前情况而言,大学生的经验积累有很多是与专业知识学习毫无关系的,当然,从综合素质培养角度出发,这并没有什么不妥当。但是有的兼职打工活动,除了简单的体力重复以及获得一定的报酬外,没有任何值得收获的地方,这就不是经验积累的途径了。因此要积累经验,专家建议大学生要注意以下两点。

(1) 认真做好主动的锻炼规划,不要盲目跟从。经验的积累应该与自身的职业发展规划相对应,你希望自己将来到什么样的单位,喜欢从事什么样的工作,都要提早设计好如何积累与自己喜欢的工作相关的经验。每个人的精力是有限的,以实践为基础的经验积累,需要精力的大量投入,有时甚至付出一定的经济成本。因此,要根据所需培养能力进行合理的规划,才可能使经验的积累更有针对性。在具体实践中,要善于总结,及时完善,要善于把经历转变为经验,要从同样的经历中获取更多的知识和技能。

(2) 参加正规训练,减少低效的重复短期实践。如到大公司实习、参加学校正规社团活



动、参与教师的课题研究,这对系统提高大学生的经验是很有帮助的。经验源于积累。目前,有很多公司、企业,都面向大学生推出了实习生项目,既有技术岗位,又有管理岗位,他们往往给实习生某一具体的任务,通过任务分配促使大学生全力投入,培养自己的能力。参加这样的实习项目,可以深刻感知公司的运作过程,积累宝贵的实践经验。而参与教师的课题研究,可以了解科研的全过程,增强动手操作能力,而且会对书本理论知识的实际用途有直观了解。在用人单位的招聘考核中,实习经历、参与科研项目的表现,是比较有说服力的“经验”。实习是提高动手实践能力、积累经验的重要途径之一。大学生要多留意一些用人单位提供的实习机会。同时,在选择实习机会时,要注意它可能给你的能力锻炼空间。在经验的多少、有无方面,不同的用人单位,不同的工作岗位,对应聘者经验的要求是不同的;在具体的经验方面,不同的用人单位、不同的工作岗位也需要与之对应的经验,而不是什么“经验”都可以在求职中派上用场。

## 4.5 环境与就业

### 4.5.1 环境对大学生就业的影响

就业总是在一定的环境中进行的,如果毕业生不对这些环境进行了解,将使自己处于不利地位,在就业中陷入被动。大学生所处的就业环境主要包括以下几方面:当年大学生就业政策、当年经济形势、当年用人单位需求情况、当年毕业生情况等。在这里主要谈谈就业政策。

我国高校毕业生就业政策的主要依据是《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》。这是指导毕业生就业工作的最根本、最原则性的法规。其他的一些部门性、地方性的就业法规都是以它为基础的。《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》对大学生就业的各个环节进行了详细的规定。毕业生应通过上网阅读这一规定的全部内容,对我国的相关就业政策、法规进行了解和把握。除了了解基本的政策规定外,每年的大学生就业还有一些特殊政策,或者补充政策,比如《关于选拔高校毕业生到农村基层工作有关问题的通知》对大学生到农村就业的具体操作进行了规定。《关于实施大学生志愿服务西部计划的通知》对如何引导大学生到西部去、到基层去、到祖国和人民最需要的地方去建功立业;促进西部贫困地区教育、卫生、农技、扶贫等社会事业的发展;拓展大学生就业、创业的渠道;培养造就一大批既有现代科学文化知识又有基层工作经验和强烈社会责任感的优秀青年人才;弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神,推动经济社会的全面发展进行了全面阐述。《国家公务员暂行条例》和《国家公务员录用暂行规定》对大学生报考国家公务员提供了政策依据。另外,各地政府教育主管部门会根据当地的情况,制定相应的高校毕业生就业政策,如《上海普通高等学校学生就业工作管理办法》等;各高校根据国家、地方政府的政策,也会制定具体的学生就业政策。针对大学生就业,国家和地方政府制定了严密的政策,有些政策明确规定了某些毕业生的就业行为,如果你不认真去了解这些政策,仓促就业,结果只能是事倍功半。比如,对报考研究生的毕业生的有关政策,当学校宣布了毕业生就业方案,并且开始搭配毕业生就业名单时,如果报考研究生的毕业生仍未接到录取通知,就应该与其他毕业生一样参加毕业生就业派遣。因特殊情况需要就业的,应先征得学校的同意,并经学校报请当地主管毕业生



调配部门批准后,方可就业。如果被录取为保留入学资格研究生,则应参加毕业生就业派遣。免试推荐和考取硕士的毕业生,在学校就业计划上报后提出不再攻读的,应回家庭所在地就业。

对参加大学生志愿服务西部计划的志愿者,除享受国家规定的高校毕业生就业优惠政策外,国家还给予以下政策支持:服务期间,享受一定的生活补贴(含交通补贴和人身意外伤害、住院医疗保险);服务期间,计算工龄,党团关系转至服务单位。本人要求户口和档案保留在学校的,按规定保留2年,在此期间,档案管理机构对保管其档案免收服务费用;本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关按照规定为其办理落户手续,人事、教育部门所属人才交流机构负责办理相关手续,人事部所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。服务期满落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续;服务期间,可兼职或专职担任所在乡镇团委副书记、学校及其他服务单位的管理职务;服务期满考核合格的,报考研究生给予加分,在同等条件下,优先录取,具体规定在当年的研究生招生政策中予以明确;服务期满考核合格报考党政机关公务员的,可适当加分,同等条件下,应优先录用,具体规定由省级公务员考试录用主管机关在当年招考中予以明确;服务期满,对志愿者做出鉴定,存入本人档案;考核合格的,颁发证书,作为志愿者服务经历和就业、创业的证明;服务单位应向志愿者提供住宿等必要的生活条件;在录用党政机关公务员和新增国有企事业单位专业技术人员、管理人员时优先录用;招聘志愿者服务期为1年、服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务铜奖奖章;服务期为2年、服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务银奖奖章,表现优秀的授予中国青年志愿服务金奖奖章,表现特别优秀的推荐参加中国青年五四奖章、中国十大杰出青年、中国十大杰出青年志愿者、国际青少年消除贫困奖等评选;鼓励各高校和社会各方面对高校毕业生的工作、生活、学习、就业和创业提供帮助和支持。

对于在就业过程中发生的特殊问题,如生病等,该如何处理,就业法规也有规定。法规明确规定,毕业生报到后,发生疾病不能坚持正常工作的,应按在职人员病假期间的有关规定办理。如果是已办理派遣手续,但还未报到期间发生疾病,就要由培养单位和毕业生本人协商解决。对于派遣前生病的毕业生,学校应在派遣前认真负责地对毕业生进行健康检查,不能坚持正常工作的,让其回家休养。一年内治愈的(须经学校指定县级以上医院证明能坚持工作的)可以随下一届毕业生就业;一年后仍未治愈,无用人单位接收的,户粮关系和档案关系材料转至家庭所在地,按社会待业人员办理。根据研究生的学籍管理规定,研究生在学期间生病,短期内不能治愈的,可申请休学。休学一学期为限,累计不得超过一年,一年后仍未治愈的,按病退处理。在毕业时发生疾病不能坚持正常工作的毕业研究生,不得派遣,让其回家休养。休养期间的医疗费用,由培养单位自定。一年内病愈且有接收单位的,可予派遣。超过一年的不负责派遣,档案、户口转入家庭所在地;由本人、培养单位予原工作单位协商解决。

对大学毕业生来说,除了掌握毕业生的就业政策,还需要掌握国家总体的经济形势和各区域经济发展形势,这可以帮助毕业生更加正确地定位就业目标。经济发达的地区和城市,对高层次人才的需求较为旺盛,总体的人才环境较好、机遇较多,但与此同时,人才竞争十分激烈;经济欠发达或者不发达的地区,对高层次人才的需求不多,工作环境、条件较为艰苦,但是给大学生施展才华、创造事业、实现人生价值提供了广阔的空间。



### 4.5.2 环境的自我适应与发展

大学生的就业环境是不断变化的,从政策到经济形势,从用人单位再到毕业生自身,每年都有新的变化,而且大学生的就业环境是我们个人不能改变的,这就需要大学生善于充分利用各种有利的环境因素,发展自我。大学生利用积极的环境因素,要把握以下两个原则。

#### 1. 关注环境的变化,适应环境的变化

积极主动地关注环境是利用环境因素的前提,如果对环境的变化无动于衷,也就谈不上利用有利的环境因素,相反还会受制于环境的变化。比如,服务西部、到农村基层工作、报考公务员等,可以说是十分值得大学生考虑的就业渠道,可有的大学生一心只关注传统的到大城市、大企业、公立学校的“就业模式”,于是这些机会就在他们“毫不关注”中溜走了。还有的学生存在高学历就业容易、有关系吃香的就业思维,致使在就业中屡受挫折也就在所难免。

#### 2. 认真研究环境,扬长避短,合理利用有利的环境因素

能利用环境、积极配合环境是一种态度,是就业观念跟上时代变化的表现,而怎样利用环境,关系到最终的实效。在实践中,一味想着自己得到的好处,想着自己可以获得什么优惠,而对可能的不利、自己应该履行的职责和义务很少考虑,最终影响了就业的顺利进行,也影响了职业生涯的发展。比如,国家出台了未就业毕业生可将其户口和档案保留在原就读学校或省级毕业生就业指导服务机构的政策,这一政策是为缓解一些有就业困难学生的压力而制定的,可有的已经找到工作,打算签约的大学毕业生则打起另样的算盘,准备利用“缓冲”时间另谋高就,寻找更好的就业机会。有些毕业生认为,既然政策允许两年内就业,就慢慢找,一年、两年,一定要找一个完全满意的工作岗位。其实这种想法是不对的,现在找工作,是与同期的毕业生或者说同期中相同层次专业的毕业生竞争工作岗位。往下拖一年,将与新毕业的更多毕业生竞争,竞争将更加激烈。此时,若与同期毕业已经就业但想“跳槽”的人相比较,又存在着有无实践经验的差异,更是处于劣势地位,何况“金无足赤”,想要找到心目中十全十美的岗位,谈何容易?

**【案例 4-8】**某校中文系一位姓赵的同学已与某一县教育局达成意向,但因嫌该县地处边远落后地区而犹豫不决。考虑到毕业前找不到工作,又不得不签。但签了户口和档案就不能回桂林老家,小赵便立即取消了签约。对此,负责就业的老师认为,今年找不到满意的工作,不抓住机会,明年再找就业更难。

因此,毕业生要积极改变不利的环境因素。对大学生而言,最不利的环境因素莫过于就业形势十分紧张,所学专业没有单位问津。在这里,我们要重点谈谈“先就业后择业”的观念。这可能是目前针对消极环境因素最行之有效的办法。“先就业后择业”,其实质是希望大学毕业生对就业期望值的重新调整,主要有以下原因。

(1) 都满意的“好工作”是不现实的,也是不客观的。“好工作”是有限的。大学生就业首选大城市、好单位、好工作,这是人之常情,是可以理解的。但是,如果找不到自己理想中的工作怎么办?何况随着每年大学毕业生人数的增多,就业竞争只会更加激烈。大学生



步入社会，首先需要生存，没有了生存一切都无法谈起，有生存才可能发展。其实，并不是只有大城市、好单位才能施展才华，小地方也能提供机遇，也能成就事业。关键是看自己，如果没有真本领，即便找到了“好工作”，到了一个“好单位”，也随时有被淘汰的危险。

(2) 要弄清自己的模糊认识思维，什么是“好工作”，对于一个没有任何工作经历的大学生来说，对好工作的理解，多半来源于长辈和社会舆论。一味追求自己并没有实践过的“好工作”，并希望“一步到位”，不一定有利于确定自己在社会中的位置，实现自身的价值。

(3) 一个人一生不用换岗位，在一个单位终老的情况已成为过去。一个人的职业生涯，不可能在一个单位完成，而职业生涯的每一个环节，无论是在大城市还是小地方，在大企业还是乡村，在私立还是在公立，只要自己用心，只要留心，都能积累经验，增长见识，增长才干，并为长远的职业发展生涯奠定良好的基础。等待大学生施展才华的地方，还有很多很多。专家指出，大学毕业生要正确认识自我，认识社会职位要求，找准自己就业的社会定位。不同层次、不同专业的毕业生在社会需求中有客观的定位，如果毕业生自我定位准确，要求的条件符合客观情况，并且对对方的要求越简单，你的求职将越容易实现。反之，条件越多、越高，实现起来越难。不要幻想和要求第一次选择的就业岗位或从事的工作，必须是完全符合自己理想的。每个人的一生都在不断地调整，终身从事一种职业是可能的，但终身在一个岗位上的可能性已越来越小了。特别在毕业生就业形势紧张的时刻，应当考虑先解决“饭碗”问题——就业。

高校毕业生要充分利用当前国家政策为我们营造的更为宽松和广阔的市场就业环境，主动地投身到毕业生就业市场中，以积极进取的心态，勇敢参与就业竞争，做好参与竞争的各种准备，在就业机会到来时，不要犹豫不决，把握机会，争取就业成功。

## 4.6 个性与就业

### 4.6.1 个性与择业

世界之大，人口之多，每一个人的个性是不一样的。在求职择业中，不同的人有不同的择业范围和择业标准，不同的职业对人也有不同的要求，这里有两点是要说明的。

(1) 兴趣、爱好、性格等是一个人在选择职业时首先要考虑的问题。不同的个性适合不同的工作，不同的工作需要不同个性的人。一个人的个性会影响到职业的适宜度，某些个性的人更适合在某一行业发展。当他从事的职业与其个性相吻合时，就比较容易激发其潜能，发挥出能力，容易取得成就；反之，可能导致其原有才能的浪费，或者必须付出更大的努力才能成功。

(2) 个性与岗位的匹配和事业的成功也不是绝对的。求职者在择业过程中，应该辩证地看待职业选择中的“个性”作用。职业选择中，并非人人都能如愿以偿，还有许多人自己在不喜欢的职业领域中平凡地工作。那么，我们是否一定要通过职业转换来使自己获得事业上的成功呢？其实，一个人最好从事与自己性格相符的职业，但人的个性并不能决定他的社会价值与成就水平。当你发现自己的个性与职业不是很匹配时，可以通过个人努力来弥补自身不足。作为初次就业的大学生，在当前就业形势比较严峻的情况下，每个人要使个性与职业形成很好的匹配，是比较困难的。因此，必须立足现实，并着眼长远的职业生涯发展，多做



一些尝试、探索，逐步找到最适合自己的职业。

#### 4.6.2 大学生自我分析

大学生在毕业之前可以利用学校的图书馆等资源，通过某些测试了解自己的职业性格倾向。通过网络、图书馆资料，很容易就能获取有关的量表，当然测试的结果仅仅是择业的参考。因为，即使你自己很喜欢干某一行或做某一项工作，用人单位还要选择你，看你能否胜任其工作，你是否是他们所需要的人。专家认为，大学生不应盲目用量表来测试自己，而重点是要理智地进行自我分析，对自己的“喜爱”、“追求”要有很好的了解，有明确的择业目标和发展方向。因此，每个毕业生建议都要对自我进行好好的分析。自我分析的内容主要包括以下几点。

(1) 自我测评和了解自身综合素质、能力，如学习成绩在全专业中的名次，自己的兴趣、特长、爱好，自己有什么比一般人特殊的能力等。

(2) 分析自己的性格、气质。一个人的性格和气质对所从事的工作有一定的影响，如果能从事与自己的性格、气质相符的工作，也许更容易出成绩。不妨问一下自己：是喜欢与事情打交道，还是喜欢与人打交道？是喜欢挑战性强的工作，还是安稳的工作？从而根据自己的性格特征从事更适合的工作。

(3) 自己在择业过程中，具有哪些优势，哪些劣势；有哪些优点，哪些缺点；该如何扬长避短。问一问自己究竟想做什么，即自己想在哪一方面有所发展，想成为什么样的人，换句话说，即自己的“满足感”是什么，“价值标准”是什么。你是否考虑过你求职中最关心的是什么？这个问题是希望你能清楚自己求职时到底注重些什么，哪些是主要的，哪些是次要的；你更看重的是自身的发展机会，还是工作报酬、工作环境或其他方面等。

理智地对自我进行剖析，在择业中至关重要。如果你不清楚自己有何优势，有何劣势；不分析自己真正想要什么，会导致择业过程中的盲目从众或患得患失，同时也会影响到今后的工作。

自我分析的结果是确定自己的择业目标。择业目标不明确就会使自己在择业过程中不知所措。大学生首先需要确定的择业目标要从以下几个方面去确定。

(1) 择业的地域。即是在沿海城市就业，还是在内地就业；是留在外地就业，还是回本省、市就业。在确定择业地域时，要问自己这种决定是否符合政策条件，是否会得到政府教育主管部门以及学校的批准，同时还要考虑习惯、今后的发展等因素。

(2) 择业的行业范围。即是在本专业范围内的技术工作、管理工作，还是教学、科研工作等。在确定行业范围时，要多问自己的综合素质、能力如何，有什么兴趣和特长。

在确定了择业地域以及择业的范围与自己希望从事的职业后，可以向择业的目标进一步靠拢：对于愿意到企业工作的大学生，是选择国有企业，还是选择外资企业、民营企业？是去大企业，还是小公司？去私立学校还是到公立学校？去大企业，公立学校，你的各项薪酬和福利可能会得到较好的保障，但个人发展的机会较少些。虽然这些大企业、公立单位声称机会如何如何多，但毕竟那里人才济济，如果你不是特别的优秀，很容易被埋没。小公司、基层单位可以给你一个相对宽松的发展空间，虽然他们的规模不会很大，但他们的知识密集程度和超高速发展是其他企业没有办法比拟的。这些企业中，有哪些单位前来招聘？自己是



否符合条件?自己最希望到哪一家企业工作?对于愿意从事教育工作的大学生,是选择高等院校还是中等职业学校或者其他私立学校等。

两方面的最佳结合就是择业者个人特征与职业对人的要求相匹配。从现实上来看,弄清个人特征是科学地选择职业的基本条件;从发展的观点看,虽然初次就业不可能完全满足职业对人的要求或人对职业的期望,但通过“自我了解”、“职业探索”的过程达到双向满足也是有可能的,或者说,人的职业发展是一生的,并不仅仅表现在初次择业上。

### 4.6.3 大学生择业应注意的问题

在大学生择业中,有一种盲目从众现象。从众是人存在的一种普遍心理活动,无可厚非。但盲目从众,则是完全丧失自我的行为。如果为了大家所说的金钱、面子、地位而忘记自己内心深处真正需要的东西,随波逐流,那么这种择业对自己而言并不意味着成功。记住,择业是为自己,而不是为了别人的眼光和赞许。择业过程中,当然会遇到不少不可预测的变化,但是,事先给自己的择业确定一个比较明确的目标,可以使整个就业活动显得有的放矢,有条不紊,不然,就会出现乱打乱撞的盲目、被动局面。确定好了择业目标后,接下来所要做的就是要好好了解所选择的单位,因为所选择的单位对你的个人发展也起到很重要的影响。

(1) 要了解用人单位的个性。择业的目的,不仅是使自己有一份工作,拿一份工资,更重要的是寻求实现个人价值和社会价值的最佳机会,因此,择业时要注意关注用人单位提供给员工的培训、发展机会。与此同时,每位大学生也要自觉地把择业作为成才过程的一个环节,以长远眼光来看待每一次择业行动。从这一意义上说,择业是实现人生梦想的一次全力出击,每位大学生都要好好地思考自己的人生道路。当然,做到一次成功择业对大学生而言,并不容易,更不用说,在我们周围,跳槽事件频频发生。我们要以寻求理想的职业为目标,当理想的职业由于各种因素限制而与自己无缘时,在未来的实际工作中,我们也不能放弃追求,而要进一步充实完善自己,为理想的实现做好准备。在大学生就业过程中,有一种现象匪夷所思。那就是大学生们看重择业,却很少去认真分析自己应聘单位的情况,对应聘单位的了解大多是“皮毛”而已,这反映出大学生们择业的“盲目”、“浮躁”或者说“急功近利”的心态。事实上,对应聘单位不了解,不仅影响择业的成功,更可能给未来的工作带来不可估计的负面效应。把自己“交付”给一家自己知之甚少的单位,与它风雨同舟,你是否觉得太“草率”?事先收集好用人单位信息,对自己未来的工作做一番模拟,可以增添你应聘的信心,同时建立起与用人单位的良好沟通,准确地将对方需要的信息传递给对方。

每个企业都和人一样,有自己的个性。具体来说,这既包括企业的组织结构、业务流程等硬件,又包含企业文化、发展策略等软环境。硅谷中很多小公司没有固定的上下班时间,员工可以穿着短裤、拖鞋在没有多少办公家具、乱糟糟的办公室里到处溜达。在这里,所有的传统都被轻蔑地唾弃,昨天的发明是明天的垃圾;在这里,创造力得到了最大限度的发挥。与之形成很大反差的是,世界上一些著名大公司员工崇尚的是职业素养、团队精神和努力工作,以及与之相伴的优雅舒适的生活方式。

用人单位的这种个性,将体现在其招聘人才的标准中。大学生了解用人单位的个性,可以使择业的目标更为清晰,更为准确。对一个用人单位一无所知而去应聘,是不可能有很高的成功率的。因为无论什么样的毕业生都不可能适合所有的用人单位,所以,毕业生应该事先确定自己的择业范围,使自己的专业或特长能与之相适应。

(2) 打造好自己的品牌,善于推销自己。求职应聘,实际上是向企业推销自己。要把自己成功地推销出去,首先自己的质量要好,要有过硬的本领和能力,同时要掌握一定的推销



## 大学生职业生涯规划与就业指导

技巧,即一定的求职面试技巧。面试时必须充满自信,充满激情,面试中着装得体、思路清晰,表达清楚、举止大方。大学生在求职择业中,要想找到工作,有关招聘信息的收集是前提和基础。对大学生就业而言,信息的收集是就业的第一步。

大学生择业过程中需要的信息,大致包括四方面的内容。一是政策和法规信息,如《中华人民共和国劳动法》、《劳动合同法》、《反不正当竞争法》等。二是当前经济发展形势,社会各行业、各类企事业单位经营状况信息。国家经济形势直接影响用人单位的用人需要,从而影响就业形势。而在总体经济形势下,不同行业、不同性质的企事业单位各自的经营发展状况也各不相同,从而造成对不同专业人才的不同需求。另外,对某一具体的用人单位,它的经营状况、文化背景,它的发展前景、对人才的重视程度,它的工作条件、福利情况等,也是大学生应该收集的信息。三是就业活动安排信息,如什么时候召开企业说明会,什么时候举办招聘会等,这些信息也十分重要。四是成功择业的经验、教训信息。“择业过来人”的择业经验、教训,就业指导老师的切身体会等,都会为大学生的成功择业助上一臂之力。

大学生收集信息的渠道,一般有:① 当地政府教育主管部门所属高校毕业生就业指导中心;② 学校学生就业办公室或就业指导中心;③ 当地人才交流服务中心或劳动力服务市场;④ 广播、电视、报纸的专版以及有关企事业单位的招聘广告;⑤ 毕业实习;⑥ 亲戚朋友及以前学校的校友、同学;⑦ 老师及其社会关系;⑧ 用人单位举行的招聘信息等。

在择业过程中收集信息,应该有明确的目的,收集的信息要对自己的就业活动有用。这就要求同学们在收集信息时,注意所收集信息的准确性、客观性和全面性。而且,信息收集活动不应该中断,而要连续进行,同学们在择业的每一个环节,都要注重收集信息。

只要毕业生善于搜集和分析用人单位的信息,就能通过交流技巧展现出自己的优势,把握住和用人单位见面的良好机会,得到我们所关心的信息,打动用人单位,迈出成功就业的第一步。

参加公司的校园招聘会是全面了解用人单位的好机会。在这里,有关用人单位的历史、经营状况、招聘计划、选择标准等均一目了然。招聘的各项安排,诸如时间、形式、要求,是尤其需要注意的地方。收集了各种信息之后,整理分析、加以利用十分重要。但关键在于,通过对用人单位的了解,要让自己“对号入座”,确定自己究竟适合什么类型的工作。不要盲目迷信所谓的“热门”从而一哄而上,而要针对自己的兴趣所长选择职业。因为永远不存在什么最好的职业,只有最适合自己的那份工作。

对招聘单位不了解,不仅影响择业的成功,更可能给未来的工作带来不可估计的负面效应。把自己“交付”给一家自己知之甚少的单位,与它风雨同舟,你是否觉得太“草率”?事先收集好用人单位信息,对自己未来的工作做一番模拟,可以增添你应聘的信心,同时建立起与用人单位的良好沟通,准确地将对方需要的信息传递给对方。

### 思考题 4

1. 影响大学生职业发展的因素有哪些?
2. 你如何看待自己所读的学校及所选的专业?
3. 在求职择业过程中,你将从哪些方面去成功推销自己,使应聘成功?





# 第5章

## 职业资格证书与技能鉴定

随着我国社会的不断发展以及成功加入 WTO 后，社会催生了一些新兴行业并促使我国职业就业标准国际化。为了与国际接轨，目前我国也启动了“学历文凭+职业证书”的用人制度，已有不少职业或工种开始强行推开就业准入制度，无职业证书者不得就业。如果大学生在毕业前拥有职业资格证书，率先跨越职业准入的门槛，将大大促进就业进程与成效。

### 5.1 职业资格证书制度

《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》要求，“在全社会实行学业证书和职业资格证书并重的制度”。职业资格证书制度是劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家考试制度。它是指按照国家制定的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定，对合格者授予相应的职业资格证书。

#### 1) 国家推行职业资格证书制度的意义

开展职业技能鉴定，推行职业资格证书制度，是落实党中央、国务院提出的“科教兴国”战略方针的重要举措，也是我国人力资源开发的一项战略措施，对于提高劳动者素质，促进劳动力市场建设，促进经济发展都具有重要意义。

#### 2) 实施职业资格证书制度的法律依据

《中华人民共和国劳动法》第六十九条规定：“国家确定职业分类，对规定的职业制度、职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定”。《中华人民共和国职业教育法》第八条明确指出：“实施职业教育应当根据实际需要，同国家制定的职业分类和职业等级标准相适应，实行学历文凭、培训证书和职业资格证书制度”。这些法规确定了国家推行职业资格证书制度和开展职业技能鉴定的法律依据。



### 3) 职业资格证书管理部门

根据《职业资格证书规定》(劳部发〔1994〕98号),职业资格证书实行政府指导下的管理体制,由国务院劳动保障、人事行政部门综合管理,通过学历认定、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式进行评价。劳动保障部门负责以技能为主的职业资格鉴定和证书的核发与管理。人事部门负责专业技术人员的职业资格评价和证书的核发与管理。

### 4) 需要国家职业资格证书的人员

(1) 在职人员。到职业介绍机构求职的劳动者到实行准入控制的工种范围内就业时,必须具有国家职业资格证书。用人单位和职业介绍机构发布技术工种人员招聘广告时,必须在应聘人员应具备的条件中注明职业资格要求。

(2) 新生劳动力。普通高中、职业高中、职业中专、大学应届毕业的新生劳动力,不但要经过职业培训、职业教育,取得毕业证书,还必须取得相应的职业资格证书后才能在实行准入控制的技术工种范围内就业。

(3) 技术人员。对从事技术工种但还没有相应职业资格证书的在岗人员,必须参加职业技能培训,拿到职业资格证书再上岗。

(4) 转岗人员。对已经有职业资格证书,但是又更换了岗位的在职人员,必须重新参加职业培训,取得现在岗位的职业资格证书再上岗。

(5) 政策性安置人员。用人单位安排国家政策性安置人员从事技术工种工作的,应当先组织培训,达到相应工种(职业)技能要求后再上岗。

(6) 下岗职工。下岗职工再就业前都必须进行职业技能培训,拿到职业资格证书才能再就业。

## 5.2 职业资格

职业资格是对从事某一职业并适应职业岗位要求而运用特定知识和技能的能力要求,与学历文凭不同,职业资格和职业岗位的具体要求关系密切,能直接反映从业者对岗位的适应性。

职业资格包括从业资格和执业资格。从业资格是指从事某一专业(职业)学识、技术和能力的起点标准。执业资格是指政府对某些责任较大,社会通用性强,关系公共利益的专业(职业)实行准入控制,是依法独立开业或从事某一特定专业(职业)学识、技术和能力的必备标准。

### 5.2.1 职业资格分类

职业资格的分类方式、方法很多。在此,仅以从业资格和执业资格两大类来分类。

#### 1. 从业资格

它包括两种,一种是从事某种职业必须具备的资格;另一种是不必须具备的资格,如企业人力资源管理师,无论是否有这个证书,都可以从事人力资源管理工作。该证书仅为用人单位在招聘人力资源管理类人才时提供参考。



目前,必须持有职业资格证书才能上岗的技术工种(职业)有90个,包括如下几类。

第一类,生产制造及有关人员。具体是:车工、铣工、磨工、镗工、组合机床操作工、加工中心操作工、铸造工、锻造工、焊工、金属热处理工、冷作钣金工、涂装工、装配钳工、工具钳工、锅炉设备装配工、电机装配工、高低压电器装配工、电子仪器仪表装配工、电工仪器仪表装配工、机修钳工、汽车修理工、摩托车维修工、精密仪器仪表修理工、锅炉设备安装工、变电设备安装工、维修电工、计算机维修工、手工木工、精细木工、音响调音员、贵金属首饰手工制作工、土石方机械操作工、砌筑工、混凝土工、钢筋工、架子工、防水工、装饰装修工、电气设备安装工、管工、汽车驾驶员、起重装卸机械操作工、化学检验工、食品检验工、纺织纤维检验工、贵金属首饰钻石宝玉石检验员、防腐蚀工。

第二类,农、林、牧、渔业生产及辅助人员。具体是:动物疫病防治员、动物检疫检验员、沼气生产工。

第三类,社会生产服务和生活服务人员。具体是:营业员、推销员、出版物发行员、中药购销员、鉴定估价师、医药商品购销员、中药调剂员、冷藏工、中式烹调师、中式面点师、西式烹调师、西式面点师、调酒师、营养配餐员、餐厅服务员、前厅服务员、客房服务员、保健按摩师、职业指导员、物业管理员、锅炉操作工、美容师、美发师、摄影师、眼镜验光员、眼镜定配工、家用电子产品维修工、家用电器产品维修工、照相器材维修工、钟表维修工、办公设备维修工、保育员、家政服务员、养老护理员。

第四类,办事人员和有关人员。具体是:秘书、公关员、计算机操作员、制图员、话务员、用户通信终端维护员。

### 2. 执业资格

目前已实行考试的有:建造师(一级、二级)、监理工程师、注册建筑师、注册结构工程师、执业药师(执业中药师)、房地产估价师、注册会计师、注册资产评估师、造价工程师、珠宝玉石质量检验师、注册税务师、拍卖师、企业法律顾问、矿产资源储量评估师、假肢与矫形制作师、注册城市规划师、棉花质量检验师、矿业权评估师、注册咨询工程师、注册土木工程师、注册安全工程师等。

另外,我国目前还保留职称评定制度,批准确定的专业技术职务系列共29个,包括教育、卫生、统计、经济、会计、审计、计算机软件、国际商务等专业。

### 5.2.2 国家职业资格等级的要求

国家职业资格等级分为五级、四级、三级、二级、一级共五个等级。根据《国家职业标准制定技术规程》的规定,各等级的具体标准如下。

(1) 国家职业资格五级:能够运用基本技能独立完成本职业的常规工作。

(2) 国家职业资格四级:能够熟练运用基本技能独立完成本职业的常规工作;并在特定情况下,能够运用专门技能完成较为复杂的工作;能够与他人进行合作。

(3) 国家职业资格三级:能够熟练运用基本技能和专门技能完成较为复杂的工作;包括完成部分非常规性工作;能够独立处理工作中出现的问题;能指导他人进行工作或协助培训一般操作人员。

(4) 国家职业资格二级:能够熟练运用基本技能和专门技能完成较为复杂的、非常规性



的工作；掌握本职业的关键操作技能技术；能够独立处理和解决技术或工艺问题；在操作技能等技术方面有创新；能组织指导他人进行工作；能培训一般操作人员；具有一定的管理能力。

(5) 国家职业资格一级：能够熟练运用基本技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性的工作；熟练掌握本职业的关键操作技能技术；能够独立处理和解决高难度的技术或工艺问题；在技术攻关、工艺革新和技术改革方面有创新；能组织开展技术改造、技术革新和进行专业技术培训；具有管理能力。

## 5.3 职业资格证书

职业资格证书是从事某一职业所必备的学识和技能的证明，是劳动者求职、任职、开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用的首选条件，也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。职业资格证书由国家有关部门统一印制，全国通用、全国承认。

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》的有关规定，对从事技术复杂、通用性广，涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业（工种）的劳动者，只要从事国家规定的技术工种（职业）工作，必须取得相应的职业资格证书。

### 5.3.1 职业资格证书的分类

国家职业资格认证是由国家劳动、人事部门与相关部委联合开展的国家执业资格、国家职业技能鉴定等影响人民生命财产安全和国家安全等项目资格的认证。

(1) 国家劳动部门认证类：策划师、经营师、职业经理人、理财规划师、营销师、职业指导师、人力资源管理师、项目管理师、企业信息管理师、企业培训师、行政管理师、网络管理师、网络课件制作师、电子商务师、计算机信息高新技术等级考试师、物业管理师、物流管理师、形象设计师、室内装饰设计师、美术设计师、平面设计师、服装设计师、景观设计师、园艺师、保健按摩师、美容师、营养师、营养配餐师、烹调师、调酒师、摄影师、鉴定估价师、中药调剂师、汽车经纪人、房地产经纪入、心理咨询师、秘书、（广告）策划师、导游员、焊工、电工、家电维修等。

(2) 国家建设部门认证类：预算员、安全员、材料员、质检员、施工员等七大员，物业管理企业经理等。

(3) 国家人事部门认证类：会计师、经济师、工程师职称等。

统考职称：造价工程师、监理工程师、二级建造师、房地产经纪人、房地产估价师等。

(4) 国家教育部门认证类：幼儿园、小学、初中、高中、高校教师资格证等。

(5) 国家财政部门认证类：会计从业资格证（会计证）、会计电算化、（助理）会计师等。

(6) 国家生产安全部门认证类：电工作业、起重机械作业、企业内机动车辆驾驶、金属加工作业、安全检查工、制冷工等。

(7) 电子行业特有行业认证类：电子产品营销员（家电模块）、计算机产品营销员等42项。



### 5.3.2 如何获取职业资格证书

个人可自主申请参加职业技能鉴定。申报职业技能鉴定，首先要根据所申报职业的资格条件，确定自己申报鉴定的等级。如果需要培训，应到经政府有关部门批准的培训机构参加培训。职业技能鉴定分为知识要求考试和操作技能考核两部分。知识要求考试一般采用笔试，操作技能考核一般采用现场操作，如加工典型工件、生产作业项目、模拟操作等方式进行。经鉴定合格者，由政府有关部门核发相应的职业资格证书。

### 5.3.3 职业资格证书与其他证书的区别

目前国内的各种证书五花八门，各行业部门以及企业发放的证书更是不计其数。国家职业资格证书同这些证书是有一定的区别的。

#### 1) 职业资格证书与学历证书的区别

职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求，反映了劳动者为适应职业劳动需要而运用特定的知识、技术和技能的能力。与学历文凭不同，学历文凭主要反映学生学习的经历，是文化理论知识水平的证明。职业资格证书与职业劳动的具体要求密切结合，更直接、更准确地反映了特定职业的实际工作标准和操作规范，以及劳动者从事该职业所达到的实际工作能力水平。

#### 2) 职业资格证书与毕业证书的区别

我国实行的是双证书制度，毕业证书（学历证书）和国家职业资格证书都是求职人员的就业凭证，求职人员在取得毕业证书（学历证书）的同时，还应取得相应的职业资格证书才能就业。

## 5.4 国家职业标准

国家职业标准是在职业分类的基础上，根据职业（工种）的活动内容，对从业人员工作能力水平的规范性要求。它是从业人员从事职业活动，接受职业教育培训和职业技能鉴定以及用人单位录用、使用人员的基本依据。

### 5.4.1 国家职业标准的用途

（1）职业标准是开展职业培训的重要依据。职业培训的培训大纲、培训教材等均是根据职业标准的要求进行编制的，并据此指导培训。通过培训，使劳动者掌握标准中某一等级的技术理论知识和实际操作技能的要求。

（2）职业标准是对劳动者的就业、上岗（转岗）、晋级进行考核的依据。根据标准内容的要求，通过考核鉴定劳动者所具有的技术能力，其中包括掌握专业知识的程度和实际操作技能等方面的情况。

（3）职业标准可作为确定劳动者工资水平的参考依据。一般情况下，劳动者技能等级高低与其工作效率贡献大小是成正比的，因此职业标准是确定劳动报酬的一个重要因素。



(4) 有利于人才结构调整及劳动力资源的调整。用人单位和劳动力市场可以根据职业标准确定调整人才的结构,及时培养相应人才,满足市场和用人单位的需要。

## 5.4.2 国家职业标准的内容

国家职业标准由职业概况、基本要求、工作要求和比重表四部分组成。其中工作要求是国家职业标准的核心部分。

职业概况是对本职业的基本情况的描述,包括职业名称、职业定义、职业等级、职业环境条件、职业能力特征、培训要求、鉴定要求等内容。

基本要求包括职业道德和基础知识,其中职业道德是指从事本职业工作应具备的基本观念、意识、品质和行为的要求,一般包括职业道德知识、职业态度、行为规范;基础知识是指本职业各等级从业人员都必须掌握的通用基础知识,主要是与本职业密切相关并贯穿于整个职业的基本理论知识,有关法律知识和安全卫生、环境保护知识。

工作要求是在对职业活动内容进行分解和细化的基础上,从技能和知识两个方面对完成各项具体工作所需职业能力的描述。包括职业功能、工作内容、技能要求、相关知识。其中职业功能是指一个职业所要实现的活动目标,或是一个职业活动的主要方面(活动项目)。根据不同职业的性质和特点,可按工作领域、项目或工作程序来划分。工作内容是指完成职业功能所应做的工作,可以按种类划分,也可以按照程序划分。每项职业功能一般包含两个或两个以上的工作内容。技能要求是指完成每一项工作内容应达到的结果或应具备的技能。相关知识是指完成每项操作技能应具备的知识,主要指与技能要求相对应的技术要求、有关法规、操作规程、安全知识和理论知识等。

### 【例 5-1】秘书工作要求标准。

本标准对国家职业资格五级秘书、四级秘书、三级秘书和二级秘书的能力要求依次递进,高级别涵盖低级别的要求。

#### 五级秘书(原初级)

职业功能	工作内容	能力要求	相关知识
一、商务沟通	(一) 商务礼仪	1. 能够展示规范姿态和表情 2. 能够得体着装 3. 能够规范地介绍、握手、递送名片、问候及引导客人	1. 仪容、仪表、仪态常识 2. 职业着装常识 3. 介绍、握手、使用名片、问候及引导客人的礼仪要求
	(二) 接待	能够做好日常接待工作	日常接待工作的内容和程序
	(三) 沟通	1. 能够正确地倾听和有效地提问 2. 能自信地提出要求和恰当拒绝 3. 能与客户进行有效沟通	1. 沟通的概念 2. 客户的概念 3. 有效沟通的七个原则
二、办公室事务和管理	(一) 办公环境的维护和管理	1. 能够维护责任区的工作条件,保持工作环境整洁 2. 能够识别办公场所及常用设备的隐患	1. 责任区工作环境的基本要求 2. 常见办公场所及设备隐患
	(二) 日常办公室事务	1. 能够处理文件,发放邮件 2. 能够正确接听、拨打电话及处理通话中出现的问题	1. 文件处理及邮件发放的程序 2. 电话机的功能和注意事项 3. 电话沟通的方法



续表

职业功能	工作内容	能力要求	相关知识
二、办公室事务和管理	(三) 办公用品的发放和管理	1. 能够使用常用办公用品 2. 能够发放办公用品	1. 常用办公用品的性能、规格和用途 2. 办公用品发放程序
	(四) 办公效率和时间管理	1. 能够做好自己的日常工作并按时完成上司交办的工作 2. 能够协调处理日常事务性工作	1. 时间管理的基本方法 2. 工作日志的编写方法 3. 协调管理简单事务工作的方法
三、常用事务文书	常用事务文书的拟写	1. 能够拟写简单事务文书 2. 能够拟写礼仪文书: 邀请信、感谢信、贺信、请柬	1. 事务文书基本格式 2. 邀请信、感谢信、贺信、请柬的写作要求
四、会议与商务活动	(一) 会议筹备	1. 能够按要求发送会议通知, 制发会议证件, 发放会议文件资料、用品 2. 能够预订会议室 3. 能够做好接站、报到工作 4. 能够做好签到及座位引导工作	1. 会议的构成要素和常见会议种类 2. 会议通知、会议证件及会议资料的基本要求 3. 会议室预订知识 4. 会议接待工作程序
	(二) 会议的善后工作	1. 能够安排与会人员返程 2. 能够清退会议文件资料 3. 能够整理会议室	1. 与会人员返程工作的注意事项 2. 清退会议文件资料的基本要求 3. 整理会议室的注意事项
	(三) 商务活动	1. 能够做好会见与会谈的准备 2. 能够完成开放参观活动的准备, 并做好接待	1. 会见与会谈准备工作的基本要求 2. 开放参观活动的准备内容与接待要求
	(四) 商务旅行	能够完成出差旅行的一般性准备工作	1. 常见的商务旅行类型 2. 旅行社服务项目
五、信息与档案	(一) 信息管理	1. 能够分辨信息的种类 2. 能够准确地收集信息	1. 信息的基本知识 2. 信息收集的基本知识
	(二) 档案收集	能够对文件资料等进行立卷归档	1. 档案的概念、作用和种类 2. 立卷归档的基本要求

四级秘书、三级秘书和二级秘书的工作要求标准详见《秘书国家职业资格标准》。

## 5.5 职业技能鉴定

《中华人民共和国劳动法》规定: “国家确定职业分类, 对规定的职业制定职业技能标准, 实行职业资格证书制度, 由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定”。职业技能鉴定是一项对职业技能水平的考核活动, 是通过某种方式对劳动者从事某种职业所应掌握的技术理论知识和实际操作能力进行检测、评估、考察或甄别, 由职业技能鉴定机构按照国家职业标准做出比照性的评判。对符合条件者核发相应的国家职业资格证书。

我国的职业技能鉴定实行政府指导下的社会化管理体制, 按照国家法律政策, 在政府劳动保障行政部门领导下, 由职业技能鉴定指导中心组织实施, 职业技能鉴定所(站)对劳动者技能水平实施鉴定。

### 1. 职业技能鉴定的方式和内容

职业技能鉴定分为理论知识考试和操作技能考核两部分。理论知识考试一般采用笔试,



操作技能考核一般采用加工典型工件、生产作业项目、模拟操作等现场操作方式进行。所用试题须从国家职业技能鉴定统一题库提取。

职业技能鉴定主要内容包括：职业知识、职业技能和职业道德三个方面。内容是依据国家职业技能标准、职业技能鉴定规范（即考试大纲）来确定的，并通过编制试卷来进行鉴定考核。

### 2. 获取职业技能鉴定的渠道

我国在地市级及其以上行政机构设有职业技能鉴定中心，地市级以下设有职业技能鉴定所（站）。各类需参加职业技能鉴定的人员可向当地劳动保障等有关部门咨询，也可以通过职业技能鉴定中心或鉴定机构查询职业技能鉴定信息。在校学生还可以通过学校了解有关职业技能鉴定信息。

### 3. 我国职业技能鉴定的相关规定

一般来讲，参加职业技能鉴定以自愿为原则，企、事业单位的职工以及社会各类人员，可以根据单位实际需要或个人愿望决定是否参加鉴定。

但是，根据国家就业准入制度的规定，下列人员必须参加职业技能鉴定。

- （1）从事国家规定的必须取得职业资格证书职业（工种）的劳动者。
- （2）职业学校和职业培训机构属于技术工种（专业）的毕（结）业生。
- （3）学徒培训期满的学徒工。
- （4）已取得职业资格证书的申请获取更高一级职业资格证的劳动者。

### 4. 申报参加技能鉴定方式

（1）申报者依据个人资格条件到当地职业技能鉴定中心或职业技能鉴定所（站）办理参加相应职业（工种）职业技能鉴定报名手续。

（2）各职业技能鉴定所（站）对申报者资格初审后报职业技能鉴定中心复审，审查合格者发给《职业技能鉴定准考证》。

（3）申报者凭《职业技能鉴定准考证》在指定的时间和地点参加理论考试和实际操作考核。

（4）各鉴定机构按规定程序到市职业技能鉴定中心办理合格人员职业资格证书有关手续，由劳动保障行政部门验印核发，鉴定机构将职业资格证书发给鉴定合格人员。

### 5. 职业鉴定的申报条件

参加不同职业资格、不同级别鉴定的人员，其申报条件不尽相同，申报人要根据鉴定的有关规定，确定申报的级别。

#### 【例 5-2】计算机网络管理员申报条件（具备以下条件之一者）。

网络管理员（国家职业资格四级）：

- （1）经本职业网络管理员正规培训达规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。
- （2）连续从事本职业工作 2 年以上。
- （3）取得经劳动保障行政部门审核认定的、以中级技能为培养目标的高等以上职业学校本职业（专业）毕业证书。





高级网络管理员（国家职业资格三级）：

（1）取得本职业网络管理员证书后，连续在本职业工作2年以上，经本职业高级网络管理员正规培训达规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

（2）取得经劳动保障行政部门审核认定的、以高级技能为培养目标的高等以上职业学校本职业（专业）毕业证书。

（3）取得相关专业大专以上（含大专）毕业证书，并连续从事本职业工作2年以上。

（4）连续从事本职业工作5年以上。

### 【例5-3】公关员的申报条件。

初级（具备以下条件之一）：

（1）经本职业初级正规培训达规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

（2）连续从事本职业或相关职业（新闻、广告、营销、管理、秘书）2年以上。

（3）取得经劳动保障行政部门审核认定的，中等以上职业学校公关或相关专业（新闻、广告、营销、秘书）毕业证书。

中级（具备以下条件之一）：

（1）取得本职业初级职业资格证书后，连续从事本职业或相关工作（新闻、广告、营销、秘书）2年以上，经本职业中级正规培训达到规定标准学时数，取得毕（结）业证书。

（2）取得本职业初级职业资格证书后，连续从事本职业或相关工作（新闻、广告、营销、秘书）3年以上。

（3）具有公关专业大学专科及相关专业并从事公关工作一年以上。

高级（具备以下条件之一）：

（1）取得本职业中级职业资格证书后，连续从事本职业工作3年以上，经本职业高级正规培训达到规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

（2）取得本职业中级职业资格证书后，连续从事本职业5年以上。

（3）连续从事公关工作10年以上，并经本职业高级正规培训达到规定标准学时数。

## 6. 如何选择适合自己的职业资格培训

根据我国的具体情况，劳动和社会保障等政府部门认证的项目比较具有权威性。这些认证项目一般由学员参加劳动和社会保障等政府部门统一举行的认证考试，考试合格方能取得资格证书。除国家有关部门外，还有一些行业组织、学校、企业等也有自己的资格认证。以市场营销类资格认证为例，除劳动和社会保障部举办的营销师资格考试、推销员资格考试外，还有教育部考试中心与中国市场营销学会联合推出的市场营销资格考试（CMAT）。不同的认证单位，颁发的证书、考试流程、证书等级等都是不同的。

对于同一种认证培训，有的地区会有多家培训机构具有培训资格。在几家培训机构中，要选择一家合适的也是比较麻烦的事情。这要看机构的规模、品牌形象、师资力量、课时安排等情况，在选择之前最好实地考察一下，当面咨询相关老师后再作定夺，有的培训机构还可以安排试听。

在校大学生如何选择适合自己的职业资格证书呢？首先是与专业相关，所选择的证书要与自己所学专业有所关联，能在考取证书过程中受到专业的培训，可以将自己的专业能力得



到提高。如英语专业可以考取英语等级口译岗位等相关的资格证书,化学类专业可以考取化验师等相关的资格证书,物流类专业可以考取物流师等相关的资格证书。其次是志向趋同,即是所考取的证书与自己将来的职业取向相一致,但前提是在校期间要努力提高职业取向方面的专业知识,再拿证书作为自己的专业证明。最后是层次相符,就是不要考那些虽然听起来比较高级而实际上和自身情况差距很大的证书。

能力可以通过证书来体现,证书绝不等同于能力。只有能力提高了,才会名副其实、相得益彰。所以,不管考取哪种认证,大家一定要弄清楚自己的目的,不要单纯地为了考证而考证。

### 思考题 5

1. 什么是国家职业标准?国家职业标准的内容包括哪些?
2. 什么是职业资格证书?职业资格证书与其他证书的区别是什么?
3. 如何选择适合自己的职业资格证书?



# 第6章

## 大学生就业制度与就业形势

### 6.1 就业制度的发展

了解事物的产生及其发展过程，对我们具体工作的开展具有指导意义和参考价值。你了解现代我国就业政策的发展史吗？我国大学毕业生的就业改革又经历了怎样的发展过程？

我国大学生就业制度的改革和发展基本可以分为以下几个阶段。

#### 1. 自谋职业

从清末时期大学的产生至新中国成立以前，特别是国民党执政时期，基本上没有建立针对大学生毕业就业的相关政策，当时我国大学毕业生的就业方式很单一，除黄埔军校由政府直接选拔军事人才外，其他大学的毕业生主要是通过自谋职业的方式进行就业。

#### 2. 国家统一分配

新中国成立以后至“文化大革命”前夕，经济体制发生了很大的转变，为了与经济体制相适应，满足社会生产力发展的要求，我国开始建立大学毕业生分配制度并进行不断的探索 and 改革。经过艰苦的努力和敦实，我国基本确立了高等学校毕业生由政府负责、按计划统筹分配的大学毕业生就业分配制度。

#### 3. 由地方分配，可互相调剂到从哪来回哪去

“文化大革命”期间，新中国成立17年所形成的一整套教育制度，包括高校毕业生分配制度，均遭到否定。大学毕业生只能当工人、农民，不能当干部或从事科学技术工作。1967~1970年毕业的大学毕业生，由原来国家统一分配改为“统一由学校所在地的省和自治区革命委员会负责进行，必要时，地区之间互相调剂”。1971~1979年毕业的大学毕业生为“文化大革命”期间推荐入学的“工农兵学员”，其分配采取“一般返回原单位、原地区工作的原则，特殊需要由国家统一分配”的分配制度。



#### 4. 学生和用人单位双向选择

从“文化大革命”结束、高考恢复至 2000 年，由“国家统一分配”向“政府宏观调控，市场导向，学校推荐，学生和用人单位双向选择”转变。

随着我国改革开放的迅速发展，政府对大学毕业生实行统一分配的就业分配制度与社会经济和生产力的发展越来越不适应，显示出了较大的局限性和缺陷。因此，1983 年，我国开始对先前完全计划经济体制下的大学毕业生就业分配制度进行重大改革。中央批准在个别国家重点高校开展“给予极少数优秀毕业生选择工作意愿的机会”的试点工作，对大学毕业生就业分配工作进行稳健、大胆的改革。1989 年 3 月 2 日，国务院转批了由国家教委提出的《高等学校毕业生分配制度改革方案》，该方案指出：1989 年招收的大学生毕业时实行“以学校推荐就业为主，少数毕业生自谋职业”的就业分配原则，少数的定向生回定向部门就业，委培生回原单位工作。该方案被称为“中期改革方案”。该方案的出台也预示着“由政府统一分配的就业制度”被完全颠覆。同时，1994 年全国大部分高校都已经基本按照“中期改革方案”的就业模式就业。1994 年根据党的十四届三中全会精神落实中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》的文件精神，国家批准部分高校开始进行并轨招生、收费入学和毕业生自主择业等方面的教育改革试点。至此，我国进行了新经济体制——社会主义市场经济体制下大学毕业生就业制度重大的新一轮的改革，大学毕业生就业方式开始进入了一个全新的时代。

#### 5. 新就业制度

进入新世纪，我国开始实行就业准入控制政策，就业服务与社会保障体系不断完善，网络在就业工作中得到广泛应用、优势明显。2007 年 6 月 29 日国家向社会公布新的《中华人民共和国劳动合同法》（此法自 2008 年 1 月 1 日起施行），在该劳动法中充分保障了劳动者的权益，使劳动者拥有更多的主动权。同年 8 月 30 日国家还公布了《中华人民共和国就业促进法》（该法自 2008 年 1 月 1 日起实施），加大了对就业资金的投入和政策的支持。

## 6.2 现行的大学生就业制度

随着我国经济改革的不断深化和发展，为了与当前经济体制下的社会生产力的发展相适应，努力满足社会主义市场经济对人才的需求和社会和谐发展，大学生就业制度也在不断深化改革。我国现行的大学生就业制度已不再是过去那种单纯的就业分配制度，近几年，国家围绕大学生就业制定了一系列指导性和保障性的就业制度和就业扶持政策，其中包括劳动合同、失业保险、户口迁移、职业教育和“大学生志愿西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等涉及就业各方面的保障制度和相关政策。党的十七大工作报告中把就业问题列为我国今后工作的首要问题，就业工作得到了高度重视。

### 6.2.1 国家出台的大学生就业政策

#### 1. 政府从 4 个方面采取措施促进高校毕业生就业

党和政府为实现高校毕业生就业率基本稳定、就业人数进一步增长的目标，主要采取以下措施。



### 1) 拓宽就业渠道

高校毕业生就业是全社会就业工作的重要组成部分,要引导国有企事业单位主要面向高校毕业生补充其新增专业技术人员和管理人员,支持中小企业和非公有制单位吸纳高校毕业生,鼓励自主创业和灵活就业。政府组织的各类重点建设工程和项目,所需人员要优先从高校毕业生中录用。各级政府在城市社区建设中,要积极吸纳高校毕业生在社区管理、高技术服务等新兴社会工作岗位就业。各级机关特别是县、乡级机关要按照公开、平等、择优的原则,加大从高校毕业生中考录公务员的力度,基层公安、司法、工商、税务、质检等执法部门新增人员,应首先从高校毕业生中考试录用,以改善基层机关干部队伍结构,提高基层干部队伍素质。还可采取政府购买就业岗位的方式,加强社会服务工作并促进大学生就业。

### 2) 鼓励引导大学生面向基层就业

大力倡导高校毕业生发扬自强不息的精神,在就业时不等不靠、不挑不拣,勇于到市场经济大潮中拼搏竞争。各级党委和政府要创造良好的政策环境和市场条件,鼓励和支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业,继续实施好“大学生志愿服务西部计划”、“三支一扶计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等专项计划。对高校毕业生从事个体经营的,除国家限制的行业外,自工商行政管理部门登记注册之日起3年内免交登记类、管理类和证照类的各项行政事业性收费。加强对大学生的创业意识教育和创业能力培训,为到基层创业的高校毕业生提供有针对性的项目、咨询等信息服务,对其中有贷款需求的提供小额贷款担保或贴息补贴。有条件的地区,可通过财政和社会两条渠道筹集“高校毕业生创业资金”。对于高校毕业生以从事自由职业、短期职业、个体经营等方式灵活就业的,各级政府要提供必要的人事劳动保障代理服务,在户籍管理、劳动关系形式、社会保险费缴纳和保险关系接续等方面提供保障。

### 3) 认真做好帮助困难家庭高校毕业生就业工作

高等学校要针对困难家庭毕业生的特点和需求开展就业指导,提供“一对一”的就业服务和重点推荐,并尽量给予适当求职经济补贴。各级政府和有关部门要把困难家庭高校毕业生的就业援助工作纳入政府援助困难群体就业的政策体系。各级国家机关和事业单位招聘工作人员,不得违反国家规定设立收费项目,对困难家庭高校毕业生提供必要的帮助,减轻求职负担。

各地有关部门要对离校后回原籍的“零就业家庭”未就业毕业生进行逐户逐人登记,优先安排进入高校毕业生就业见习基地,给予见习补贴,并实施重点帮助,提供有针对性的就业服务和公益性岗位帮助。民政部门要按照有关政策和规定,对符合条件的困难家庭高校毕业生给予最低生活保障或临时救助,切实把党和政府的关爱落实到困难毕业生身上。

### 4) 全面加强高校毕业生就业服务工作

政府举办的公共就业服务机构、人才交流服务机构、高校毕业生就业指导服务机构应为高校毕业生提供免费的政策咨询、职业指导、求职推荐、人事劳动保障代理等多种服务。鼓励有条件的省区市设立毕业生就业服务常设场所,高校毕业生就业市场、人才市场、劳动力市场要实现相互贯通和信息共享。进一步建立和完善国家大学生就业供求信息发布制度和网



上联合招聘制度，加强对各类招聘活动的监管，规范招聘收费行为，严厉打击虚假招聘。

## 2. 我国为鼓励扶持劳动者自主创业出台了四项优惠政策

为鼓励扶持劳动者自主创业，自谋职业，国家制定出台了一系列政策措施。根据国家有关政策，大学毕业生毕业半年仍未找到工作岗位并有就业要求的高校毕业生，可以到户籍所在地劳动保障部门进行失业登记，纳入城镇就业和失业的统筹管理。在许多地方进行失业登记的高校毕业生与下岗失业人员可享受同等的就业优惠政策。

(1) 对下岗失业人员从事个体经营的税费减免政策。对持《再就业优惠证》人员从事个体经营（国家限制的行业除外），在规定限额内依次减免营业税、城市维护建设税、教育费附加和个人所得税，并免收属于管理类、登记类和证照类的各项行政事业性收费，期限最长不超过 3 年。

(2) 对下岗失业人员创业启动资金提供小额担保贷款。对持《再就业优惠证》人员和城镇复员转业退役军人从事个体经营自筹资金不足的，可提供小额担保贷款，贷款额度一般掌握在 2 万元左右，贷款期限最长不超过 2 年，到期确需延长的，可展期 1 次。对合伙经营和组织起来就业的，可根据人数和经营项目扩大贷款规模。对利用上述两类贷款从事微利项目的，由中央财政据实全额贴息（展期不贴息），具体项目由各地结合实际确定。对其他城镇登记失业人员申请小额担保贷款并从事微利项目的，由财政给予 50% 的贴息。从事个体经营、合伙经营和组织起来就业，需要一定的开业和周转资金。

(3) 对下岗失业人员创业在开业审批、场地安排等方面的扶持。各有关部门加强对下岗失业人员从事个体经营的指导，明示办事程序，简化审批程序，明确办理各项手续的具体时限。有条件的地方设立专门窗口，由有关职能部门参加，采取集中办公形式，为下岗失业人员提供一次工商登记，税务登记，社会保险登记，享受就业再就业扶持政策和其他有关手续的“一条龙”服务。在场地扶持方面，要求各地从本地实际出发，在规划城市建设、建立商贸市场时，为下岗失业人员再就业适当安排经营场所，在整顿市容市貌时，要帮助解决好再就业者的经营场地问题，新办贸易市场的经营摊位，可按一定比例安排给下岗失业人员，有条件的地方，可为下岗失业人员安排生产经营实验和培育性场所，支持他们自谋职业和自主创业。

(4) 对准备创业的下岗失业人员提供免费的创业培训。凡是有创业愿望的下岗失业人员都可到劳动保障部门申请参加创业培训，并得到开业指导、项目开发、小额担保贷款、跟踪服务等“一条龙”服务，其所需经费，由再就业资金予以补贴。

## 6.2.2 国家引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的计划和政策

### 1. 大学生志愿服务西部计划

大学生志愿服务西部计划是由团中央、教育部共同组织实施的，财政部、人事部给予相关政策、资金支持。通过公开招募、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式，每年招募一定数量的普通高等学校应届毕业生，到西部贫困县的乡镇从事为期 1~3 年的教育、卫生、农技、扶贫及青年中心建设和管理等方面的志愿服务工作。从 2003 年国家实施“大学生志愿服务西部计划”以来，服务领域不断拓宽，截至 2013 年，共选派 11 批 9 万名高校毕业生到中西部 22 个省（区、市）及新疆生产建设兵团 2100 多个县服务。加上地方项目，西部计划



实施总规模超过 16 万人,先后有 1.6 万人扎根西部。西部计划实施以来,得到了党中央、国务院的亲切关怀,党和国家领导人多次对此项工作作出重要批示。另外,西部计划还被列入国家重大人才工程“高校毕业生基层培养计划”子项目及中央财政绩效考核项目,各项工作持续、健康发展,取得了积极成效。

### 2. “三支一扶”计划

高校毕业生“三支一扶”计划是为贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》(中办发〔2005〕18号)由中共中央组织部、人事部、教育部、财政部、农业部、卫生部、国务院扶贫开发领导小组办公室、共青团中央共同组织实施,按照公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣的方式,从 2006 年开始连续 5 年,每年招募 2 万名高校毕业生,主要安排到工业化、城镇化、农业产业化和社会主义新农村建设急需的各类紧缺专业岗位从事支教、支农、支医和扶贫工作。服务 2 年以上,工作期满后自主择业,服务期满后自主创业的,可享受行政事业性收费减免、小额贷款担保和贴息等有关政策;应届毕业生自愿到国家需要的艰苦地区、艰苦行业基层工作,服务达到国家规定年限,并符合相应条件的,可享受国家助学贷款代偿政策;3 年内报考硕士研究生的,初试总分加 10 分,同等条件下优先录取等一定的优惠政策。

### 3. 农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划

“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”主要面向应届本科及部分应届专科毕业生,在西部 11 个省(自治区、直辖市)以及纳入国家西部开发计划的湖北、海南省部分“两基”攻坚县和新疆生产建设兵团的部分团场实施。由中央安排专项资金,地方各级财政安排专项经费,在一些县以下农村学校相对集中地设立教师岗位,公开招募高校毕业生任教。特岗教师在中小学现有编制内,实行聘任制,公开招聘、择优录用、合同管理。

### 4. 选调生

实践证明,改革开放、建设有中国特色的社会主义伟大事业,需要有大批德才兼备,既有文化素质又有实践经验的年轻干部。把优秀年轻大学毕业生分配到基层工作,是加快选拔优秀年轻干部步伐,建设高素质干部队伍的重要战略举措,是遵循年轻干部成长规律、加速领导人才成长的有效途径。由组织部门有计划地从高等院校选调品学兼优的应届大学本科以上毕业生到基层工作,作为党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员选进行重点培养,这批毕业生简称“选调生”。选调生与各单位招录的国家公务员都是国家公务员。主要是报名条件、培养目标、选拔程序和培养管理的措施与公务员不同。

### 5. 高校毕业生到村任职

高校毕业生到村任职是为贯彻落实《关于印发〈关于选聘高校毕业生到村任职工作的意见(试行)的通知〉》(组通字〔2008〕18号)精神,由中共中央组织部、教育部、财政部、人力资源和社会保障部联合组织实施,按照公开招募、自愿报名、统一考试、考察聘用、培训上岗的方式,在全国范围内开展选聘高校毕业生到村任职工作。享受比照本地乡镇从高校毕业生中新录用公务员试用期满后工资收入水平确定工作、生活补贴标准,在艰苦边远地区工作的,按规定发放艰苦边远地区津贴,补贴、津贴按月发放;参加养老社会保险;在村任职期间,办理医疗、人身意外伤害商业保险等一定优惠政策待遇。



## 6. 国家助学贷款代偿资助办法

为引导和鼓励高校毕业生面向西部地区和艰苦边远地区基层就业,2006年9月,财政部、教育部联合下发了《高等学校毕业生国家助学贷款代偿资助暂行办法》(财教〔2006〕133号),从2006年起,中央部门所属全日制普通高校国家助学贷款应届毕业生,自愿到西部地区和艰苦边远地区基层单位从事第一线工作,服务期达到3年以上(含3年)的,其在校学习期间的国家助学贷款本金及其全部偿还之前产生的利息,由中央财政代为偿还。

### 6.2.3 各地政府出台的就业政策

为了吸引高技能人才和鼓励高校毕业生面向基层就业,各地政府结合地方发展需要积极出台了一些具有地方特色、吸引力强的就业优惠政策。

**【例6-1】**2005年济南市公布了《济南市深化户籍制度改革暂行办法》济政发〔2005〕32号,根据该办法具有硕士以上学位的普通高校毕业研究生,及随迁或投靠的配偶和子女(不受婚龄、在济居住时间限制);在本市已落实接收单位的普通高校本科毕业生;符合人事部门“先落户、后就业”规定范围的普通高校重点专业本科毕业生(有学士学位);经毕业生主管部门同意办理接收手续、签订劳动合同并按时缴纳养老保险费,聘用期满3年的普通高等专科学校(含高职)、高级技工学校毕业生和聘用期满5年的普通中专、技工学校毕业生可以办理常住户口登记。

2006年上海市公布了《2006年非上海生源高校毕业生就业进沪评分办法》,制定标准分,该标准分为非上海生源进沪就业申请上海市户籍的基本资格分。申请毕业生各项要素累积分值高于标准分的,可办理上海市户籍;低于标准分的,办理人才引进《上海市居住证》。

2007年辽宁省为了鼓励师范类毕业生到基层就业,同时加强农村教育,推进区域内义务教育均衡发展,出台政策,规定在校期间申领国家助学贷款的师范生到县以下农村中小学任教服务期满两年以上的,其贷款本金和利息由政府代为偿还;无助学贷款债务的,工作满四年,其学费由政府一次性返还。

## 6.3 当前大学生的就业形势

近年来,随着各高校的不断扩招,大学生的就业形势日益严峻,大学生就业成为国家和社会普遍关注的一个热点问题,甚至在大学生中流传着这样的一句话,“毕业就等于失业”。诚然这句话道出了当前大学生就业难的现状,但这种认识是不全面的。影响大学生就业的因素是多方面的,包括国家因素、社会因素和个人因素等。

大学生对当前就业形势认识不清,也是形成大学生就业问题的一个主要原因。古人说得好:“知己知彼,百战不殆。”但许多大学生忽视了对就业形势的了解在求职择业过程中的重要作用,致使其在求职过程中漫无目的,无所适从,最后一无所获、一事无成。其在求职过程中一旦遇到问题,就变得焦虑、不安、沮丧和自卑。其实,对就业形势了解是否周详将直接关系到大学生是否能够找到一份适合自己的满意的工作。因此,大学生应当对当前的就业形势有一个充分的了解。





### 6.3.1 当前大学生面临的就业形势分析

#### 1. 当前大学生就业存在的机遇

第一，加入世界贸易组织和国民经济增长带来了更多的就业机会。我国加入世界贸易组织后，随着各国经济往来的密切，加大了对高层次人才的需求，尤其是加大了对国际贸易、外语、国际企业管理、旅游和师范等专业毕业生的需求。这给大学生就业提供了新的就业岗位和就业机会。同时，国民经济的发展与就业也有着密切的关系。相关调查显示，国民经济每增长1个百分点，就可以带来80万~100万个就业岗位。

第二，就业市场的规范化为毕业生就业提供了更好的服务。随着我国就业制度的改革及不断完善，我国的就业市场逐步规范化，为大学生就业提供了良好的服务。

(1) 为用人单位和毕业生相互见面提供了具体的场所和时间，更利于用人单位和毕业生进行双向选择，各得其所。例如，各地人才市场会定期、不定期地为大学毕业生举行大型综合人才招聘会和专场招聘会，各学校也会不定期地为毕业生举行专场人才招聘会等，并且各学校举行的招聘会是大学生就业的主要途径。

(2) 无形就业市场的不断发展也为大学毕业生就业提供了更多的就业信息和就业途径，使大学生就业逐步实现了以信息技术为基础的现代模式。譬如，全国毕业生就业信息网、中华英才网、百大英才网、中国高校就业联盟网、各省建立的毕业生就业网，以及各高校毕业生就业网等，为大学生就业提供了大量的有效的就业信息，使毕业生找工作变得更加方便快捷。与此同时，网络面试更成为当前一种新的应聘形式。

(3) 我国相继出台了一系列相关的规章制度，为大学毕业生就业提供了法律依据和保障。比如我国在2008年1月1日出台了最新的《劳动合同法》，明确规定了聘用单位和劳动者之间的权利和义务关系，切实保护劳动者的合法权益，解除大学毕业生找工作的后顾之忧，拓宽了大学生的就业渠道。

第三，西部地区对毕业生的需求呈上升趋势。西部大开发是我国跨世纪发展的战略。西部的生态重建、资源开发和城市化进程，需要大批德才兼备的人才方能完成，为此国家出台了一系列的就业政策，用以吸引有志之士。如大学生志愿服务西部计划、村官计划、农村教育硕士、农村教师特设岗位、三支一扶计划等，鼓励大学生到西部建功立业，促进西部贫困地区教育、卫生、农技、扶贫等社会事业的发展，扩展大学生就业、创业的渠道。为解除大学生的后顾之忧，国家还规定，大学生自愿服务西部的，除享受国家规定的高校毕业生就业政策外，还可以享受户口迁移、定级、工资标准、医疗保险等一系列特殊的优惠政策，同时，申请国家助学贷款志愿到基层工作的家庭经济困难的学生，其贷款将由国家代为偿还。总之，西部大开发为西部带来了蓬勃发展的形势，为高校毕业生提供了实现自己价值的舞台。

现在已经有越来越多的大学毕业生将自己首次毕业去向选在祖国的西部偏远山区，为国家西部地区的发展贡献自己的一份力量。而且不少毕业生已经在自己的工作岗位上做出了突出的贡献。

第四，知识经济对职业需求的影响。知识经济影响就业结构。知识经济发展的过程是不断孕育、产生新的产业和不断改革、淘汰落后产业的过程。在知识经济时代，以信息技术产业为代表的高技术产业的发展，加速了以物质生产为主的经济发展模式向以信息生产、服务为主的经济发展模式的转变。经济结构的发展变化，必然引起产业结构的变化，产业结构的



变化,必然引起就业结构的变化。这种变化必然引起第一、第二产业部门就业人数逐渐下降,第三产业部门的就业人数急剧上升。

国家统计局 1985 年对三次产业的划分做了专门的规定,即:①第一产业是农业(包括林业、牧业、渔业等);②第二产业是工业(包括采掘业、制造业、自来水、电力、蒸汽、热水、煤气业)和建筑业;③第三产业是除上述各业以外的其他产业,它又包括四个层次:第一层次是流通部门,包括交通运输业、邮电通信业、商业饮食业、物资供销和仓储业;第二层次是为生产和生活服务的部门,包括金融业、保险业、地质普查业、房地产业、公用事业、居民服务业、旅游业、咨询信息服务业和各类技术服务业等;第三层次是为提高科学文化水平和居民素质服务的部门,包括教育、文化、广播电视事业,科学研究事业,卫生、体育和社会福利事业等;第四层次是为社会公共需要服务的部门,包括国家机关、党政机关、社会团体,以及军队和警察部门等。据人民日报资料显示,第三产业所占 GDP 的比重不断上涨,这必将为大学生就业提供新的就业机会。

第五,大学毕业生非正规就业的人数增多。非正规就业,全称是“非正规部门就业”。在非正规部门就业的劳动者则称为非正规就业。这是 20 世纪 70 年代初由国际劳工组织正式提出的概念。有的学者把非正规就业称为“分散性就业”。非正规部门主要是指规模很小的从事商品生产、流通和服务的单位。主要包括微型企业、家庭的生产服务单位及独立的个体劳动者。有关专家在对我国 27 个城市的就业情况进行调查发现,目前我国非正规就业者的年龄主要集中在 26~40 岁,大专及以上学历占到 8.5%。目前,大学生非正规就业主要有以下几种情况,一是大学生通过非正规就业的形式来获得额外的利益;二是一部分大学生通过非正规形式来积极创业,拓宽就业渠道,培养他们的创业精神和社会实践能力;三是积累工作经验。一些单位招聘员工特别重视工作经历,而非正规就业恰恰给应届毕业生提供了积累经验的机会,成为一些刚离开校园的大学毕业生“先就业、后择业”、积累工作经验的一种最好选择。

第六,公务员、企事业单位招聘和考研为大学生就业创造了有利条件。在每年的固定时间,国务院人事部门及地方各省、自治区、直辖市政府人事部门都会根据当年的实际需要招聘一定人数的公务员,许多地方企事业单位的招聘也往往采用公务员考试的方式,这些都为大学生就业创造了条件。与此同时,随着毕业生人数的不断增加,一些学生认识到自身知识的不足,选择继续深造,充实、完善自我,提高自身价值,为将来就业打下良好的基础。

## 2. 当前大学生就业面临的困境

第一,大学生就业的不平衡现象依然存在。从总体上看,毕业生与用人单位之间的供求还算平衡,但供需结构的不平衡已日渐成为影响就业的主要因素。这种不平衡性主要表现在学科之间、地区之间、院校之间和用人单位之间的不平衡。

(1) 学科专业之间不平衡。随着高新技术产业的迅猛发展和国家对基础设施投资的加大,计算机、通信、电子、土建、机械、自动化等专业的毕业生需求旺盛,而法学、社会学、经济学、环保、轻工、食品、农林工程等专业的毕业生社会需求较少。这一状况致使文科、农林科毕业生的就业明显不如理科生。

(2) 地区之间不平衡。东部沿海地区、经济发达地区及一些中心城市对毕业生需求旺盛,中西部地区的需求有所增加,而一些边远省区及经济相对落后的地区需求仍然不足,出现了



“孔雀东南飞”的就业现象。有资料显示,大学毕业生有 70% 将就业地点选在东南沿海经济发达地区和大城市。如 2013 年毕业生就业分布显示:毕业生分布在省会和直辖市的占 45.2%,地级市的占 35%,县级市的占 14.1%,乡镇的占 4.4%,农村的占 1.4%。

(3) 院校之间不平衡。对非重点大学及一般专业毕业生的需求相对不足,社会需求越来越向名牌院校、热门专业集中。有的用人单位招聘时,甚至直接在招聘条件中注明,非重点大学毕业生不要。这无形中给一些大学毕业生就业造成了很大的心理压力。

(4) 用人单位之间不平衡。虽然作为传统毕业生就业主渠道的国有大中型企业的需求稍有回升,但吸纳能力仍有限,而三资企业、民营企业及高新技术产业企业(尤其是信息产业企业)的需求数量却大大增加。2013 年就业单位分布显示,毕业生进私人企业的占 34.2%,进国有企业的占 23.5%,进国家机关的占 12.7%。

第二,大学应届毕业生人数迅速增加,初次就业率逐年下降。自 1999 年起,中国高校连年大幅扩招,我国已进入高等教育“大众化”阶段。2004 年全国普通高校毕业生为 280 万,比上年增长 68 万人,初次就业率为 73%,2005 年 338 万,比上年增长 58 万人,初次就业率为 72.6%,2006 年达 413 万人,比上年增加 75 万人,初次就业率为 71%,由此可以预计,随着大学生数量的增加,大学生就业难的问题将日渐突出。

第三,用人单位对毕业生的要求进一步提高。在目前毕业生就业买方市场已经形成,就业竞争日益激烈的情况下,用人单位对毕业生需求的层次越来越高。他们不仅注重毕业生综合素质,而且挑选其学校和学历层次,不仅注重学生的自荐、面试和笔试,而且也非常重视学生在校期间的学习和表现;不仅要求毕业生学习成绩好,政治和思想道德素质高,而且身心要健康。三好学生、学生党员和学生干部,以及诚实守信、踏实肯干,具有强烈事业心、责任感和团队精神的毕业生普遍受欢迎;复合型、外向型、开拓型及具有创新意识的学生日益受到用人单位的青睐;毕业生的实际动手能力已成为许多用人单位所要考核的内容;外语四级、计算机二级证书、驾照等也成为一些地区和单位接收毕业生的基本条件之一。此外,愈来愈多的用人单位为了选拔到优秀的毕业生,已不局限于参加校园招聘会,而是很早就进驻学校单独进行招聘,或经常与学校保持联系,随时物色合适人选。总之,用人单位接收毕业生已从“数量型”转为“质量型”,从“饥不择食”转为“挑肥拣瘦”,他们选择人才更加注重的是素质、能力和品德。

第四,专科学历毕业生就业难。从总体看,社会对毕业生学历层次的要求近年有明显提高,研究生需求旺盛,本科生供需基本持平,而专科生供大于求,这就形成了一方面高层次、高学历的毕业生争夺大战愈演愈烈,而另一方面专科层次的毕业生就业却越来越困难。很多单位在招聘时,动辄提出必须是本科及本科以上学历,而不论工作岗位的实际需要,这使专科学历者很难找到如意的工作。同时人为地造成研究生大材小用、专科生无用武之地等后果,这种用人层次结构的失衡,既导致巨大的人力资源浪费,又增加了低学历毕业生的就业困难。

第五,女生就业难。随着高校的扩招,大学生就业日趋困难,而女生的就业就更加困难了。由于女性自身的特点及国家对企事业单位用女性员工的相应福利性政策缺乏,使得很多用人单位打出非男生不要的牌子(理工科院校尤为突出),让众多品学兼优的女大学毕业生们备感悲哀。虽然性别并不是女生就业难的最主要原因,但无可非议的是许多女生在求职过程中都有过遭受性别歧视的经历。



**【例 6-2】**小云是某院校英语专业毕业生。在该校招聘会上，小云向一家钢铁企业递上了简历，招聘人员看都没看一眼就拒收了。这样的情况她早已料到，小云默默地收回了简历，等着身边的男友。男友是本校工科专业的毕业生，招聘人员对他很满意，收下了简历后看看他们，对小云说：“把你的简历也给我吧”。有的用人单位乐意同时招“一对”，据说这样有利于他们安心工作，有利于稳定大局。而女毕业生则纷纷找男生搭对，假装男女朋友，为了找到工作，可谓用心良苦。

## 6.3.2 形成当前大学生就业难的主要原因

### 1. 大学生自身的因素

(1) 大学生就业的自身条件不强。中国经济与全球经济一体化的迅猛发展，产业结构调整 and 战略性改组以及国际资本和技术的进入，形成了国内市场国际化、国际竞争国内化的局面，导致企业之间的人力资本竞争日趋激烈。这就要求用人单位和企业的员工不仅要有过硬的专业知识和外语水平，还要有良好的心理素质、较强的团队合作精神以及忠诚的职业道德。而目前一些毕业生往往只是有着“优秀”的书本知识，动手能力和工作技巧较差，缺乏理论联系实际的能力，团队精神、职业道德比较欠缺，心理素质脆弱，往往企业招录后需要进行再培训，客观上增加了用人单位和企业的引进人才成本，影响了大学生的就业。如英语专业毕业生，要求学生要有很好的听说读写能力，而就业指导中心的老师从用人单位那儿反馈来的信息显示，用人单位认为英语专业毕业生的听、读能力可以，但语言表达能力和写作能力则欠缺。

(2) 大学生自我定位不够准确，对工作期望值过高。很多毕业生缺乏个人阶段性的或长远的人生目标，对自己的才能、特长、爱好没有充分的估计和定位，不能根据自己的情况去选择、去追求，只是一味地从众，把目光锁定在热门职业和高收入职位上。同时也不清楚自己是否适合这个职位，是否与自己的职业发展目标、人生规划相一致，带着这种盲目性求职，自然不会顺利。例如：某市教育局到某高校招聘 45 名英语教师，然而去面试的同学却寥寥无几。后经系领导和班主任再三引导，才有部分毕业生去面试，最终签订就业协议。小如就是其中犹豫不决的学生之一。起初，小如是非常想去某市的，但后来听同学说那里不好，而且同班同学也没有几个去的，她就放弃了这个机会。而过了两天，当她碰见老师时，又表示自己这几天一直都在后悔和自责，自己应该签就业协议。

(3) 就业观念没有及时转变。随着形势的变化，天之骄子的光环早已不复存在，但大学生的就业观念却没有及时改变，仍然追求安逸舒适的工作环境，过分看中单位的医疗、养老保障制，希望能找到一个“铁饭碗”的工作，而不愿去老少边穷地区、基层单位或中西部地区。这一点反映最明显的就是在农村教师特设岗位招聘上。我们都知道，农村教师特设岗位主要是国家为了促进和加快西部农村教育发展，鼓励应届大学毕业生到基层工作所采取的措施，然而在特设岗位的招聘过程中，一些同学却将特设岗位作为自己找工作的一个保底措施，甚至有的同学公然声称：“大不了去特岗。”特岗成了一部分找不到工作学生的无奈选择。还有一些同学本来已经与用人单位签订了特岗协议，但当其又找到其他更好的工作岗位时，却又要求与用人单位解除特岗协议。



## 2. 社会的原因

(1) 毕业生就业中存在的公正现象。毕业生就业的不公正现象的产生,有着其历史的原因,也有现实的原因。我国高校毕业生就业制度从计划经济时代向市场经济时代过渡,不可避免地造成了人才就业方面的不公正,这些不公正主要体现在就业政策、选人机制、性别、人才消费等方面。利用社会关系或其他不正当手段实现就业的现象屡见不鲜,一些表现较差的毕业生通过疏通关系找到了接收的单位,而对于缺乏社会背景的大学生却无法顺利就业,且常常遭遇“碰壁”的尴尬;部分单位不能按照公平、公正、公开的原则来进行选人,人情用人、任人唯亲的现象在一些单位和部门还不同程度地存在。

(2) 国家政策原因。国家给予青年大学生到西部、到基层工作,毕业生自主创业,以及人才在跨区域、跨行业、跨企事业单位的流动的政策还有待进一步完善,使大学生心中存有许多困惑。比如去西部工作,国家的各项补贴和优惠政策能否落实,回来后就业压力是否更大;去农村工作,户口、社会保障等问题如何办;搞自主创业,怎么解决资金缺、注册难、审计难等问题。这些问题都困扰着大学生,成为他们就业过程中犹豫不决的一个主要原因。政府政策、就业制度不到位影响大学生的就业。随着我国高等教育由计划经济时代的“精英教育”走向市场经济时代的“大众教育”,大学毕业生就业机制也由计划经济体制下的“统包统分”逐渐过渡到了当前以“市场为导向、政府调控、学校推荐、毕业生与用人单位‘双向选择’”的就业机制。但计划经济体制时期的思维模式、现行社会保障制度、户籍管理制度和人事制度与毕业生竞争就业机制的不协调对大学生的就业产生了较大的影响。首先,我国的社会主义制度仍处于初级阶段,社会保障制度尚不完善,社会医疗保险、养老保险、住房公积金、最低生活保障等社会保障措施在部分三资企业、中小型企业还没有得到真正实施,影响了毕业生到这些企业就业的积极性。其次,现行的户籍管理制度使大学生就业时过多地将目光投向沿海大城市,投向相对发达地区,投向国营企业,而一些民营企业、私营企业及其他非公有制企业和农村由于户籍制度的种种限制较难吸引大学毕业生。

(3) 媒体原因。有些媒体报道丧失理性立场,无形中对就业难问题起了推波助澜的作用,突出或放大就业压力,而不对大众心理做积极疏导,加重了毕业生的心理负担,造成某些毕业生消极自卑的心理。如“毕业就等于失业”,“研究生多多益善,本科生研究研究,专科生不予考虑”等思想就是媒体传播的结果,给大学生就业造成了很大的压力。

## 3. 用人单位的原因

随着国家经济的快速发展以及高新技术的日新月异,用人单位对人才层次的要求越来越高是大势所趋,但不是任何用人单位和每个工作岗位都需要高学历的毕业生。有些用人单位设置的招聘岗位,本科生甚至大专生已经足够胜任,但其往往一味地给自己树“金字招牌”,体现领导在形式上对知识的尊重,纷纷打出了诸如“非重点大学硕士生以上学历不要”等招牌,以至于好多单位和企业招聘中出现“唯名校”、“唯文凭”、“唯学历”论,严重浪费了国家有限的教育资源。其结果是要么束之高阁,要么招聘的毕业生专业知识不对口,学非所用,极大地影响了单位人才资源的可持续发展。同时,一些单位的用人机制明显滞后,要么由于本身人才体制和激励机制的制约,招聘不到急需的、“优质低价”的毕业生,要么因其用人的苛刻性、聘人的随意性等,很难形成良性的留住人才机制。正因为如此,许多毕业生面对用人单位的苛刻要求,也只好望而却步,不敢应聘。



### 6.3.3 大学生如何应对当前的就业形势

大学毕业生就业难是近年来人们普遍关注的一个社会热点问题。出现大学生就业难现象,是多方面因素综合作用的结果,需要国家、用人单位、学校和大学生共同做出努力才能得到解决。那么,大学生面对当前的就业形势,应如何应对呢?

#### 1. 进一步转变就业观念,培养积极的求职意识

大学生自身必须转变就业观念,适当降低就业期望值。就目前就业情况看,并不是没有足够的岗位供大学生选择,而是大学生对就业岗位的期望值过高,不甘心屈就于某些工作岗位。毕业生对当前的就业形势一定要有个清醒的认识,尤其是要对就业形势严峻的一面有充分的思想准备,切不可盲目乐观、等闲视之。特别是省属院校中牌子不亮、所学专业不够热门的毕业生,更要充分估计到就业过程中所面临的困难。广大毕业生一定要树立信心,迎难而上,认真应对每一个就业环节,一步一个脚印地去争取择业的成功。就业形势越是严峻,毕业生越要积极主动地广开思路、广开就业门路,调整好自己的心态和期望值,丢掉不切实际的择业期望,不要轻易放弃每一个成功的机会。要树立“先就业再择业”的新观念,不要被虚荣心所左右,能找到理想的工作单位固然好,一时找不到,就先找一份工作干,积累了经验再重新选择职业,或者积蓄力量考取研究生也是可以的。能在大城市和大公司就业固然不错,如果留不下,进不去,就要面对现实,到非公有制企业去,到基层去,到急需人才的地方和单位去,同样可以发挥自己的才能。

#### 2. 培养综合素质,提高就业竞争力

当下毕业生求职是“买方市场”,在这种情况下,希望用人单位降低门槛,给大学生更多就业机会显然是不现实的。就业竞争是残酷的,优胜劣汰,有成功者,也有失败者。就业竞争是实力、智力、精力、体力的大较量,业务素质、身体素质的大较量。因此,大学生从进校之日起就应该着力培养自身的综合素质,提高自身的就业竞争力。

(1) 应该掌握扎实的专业基础知识。一个人的科学文化水平的高低、知识结构合理与否,决定其在求职时的成功率和相应的就业层次。因此,大学生在一进大学校门时就要自觉地把专业与以后的就业联系起来,认真学习,刻苦钻研,建立合理的知识结构,培养科学的思维方式,在掌握扎实的专业理论知识的同时自觉拓展知识面,把自己培养成为专才中的通才,只有这样才能在激烈的竞争中占据有利位置。尤其是外语、计算机、艺术、体育等专业的学生,更要有扎实的专业知识。譬如某所学校招聘音乐教师,一应聘学生自称会弹钢琴,拉二胡,还获得过各种奖状,学校看完其简历后,对其非常感兴趣,然而当学校让她现场表演时,她却没有任何精通的,错误百出。对此,学校也只能表示非常遗憾了。

(2) 积极参加社会实践,锻炼现代职场所需的各种能力。社会对大学生就业所需要的能力要求逐渐趋于规范化和多样化。具体来说,大学生必备的能力有适应社会的能力、人际交往能力、表达能力、动手能力、开拓创新能力等。“纸上得来终觉浅”,大部分能力是无法在课堂上或书本中学到的,需要在实践中慢慢加以积累。大学生在校期间应该积极参加社会实践,尤其是参与与其专业相近或同一范围的专业性社会实践,在真正进入职场前亲身体验岗



位工作的各个层面，了解胜任专业岗位的基本要求，有针对性地培养现代职场所需的能力，弥补自身在社会经验和职业履历上的不足。事实证明，许多的用人单位在进行选拔时对于有实践工作经验的、当过学生干部的以及在实习过程中表现优秀的应届毕业生给予优先录用权，无疑体现了社会实践锻炼现代职场能力的功效。

### 3. 充分做好就业准备

当前大学生就业之所以面临越来越大的困难，其中一个主要的原因在于毕业生对就业不够重视，准备不够充分。因此，大学生要想找到满意的工作，必须做好充分的就业准备。

(1) 要了解国家的就业政策。譬如，2007 年国家出台《高等学校毕业生国家助学贷款代偿资助暂行办法》，申明凡有毕业生毕业后愿意到基层工作，满三年者其在校期间申请国家助学贷款的本金和利息由国家代为偿还。当时许多同学都不相信有此政策，后来有同学申请到国家助学贷款代偿后，其他同学知道情况后深表后悔，已为时晚矣。

(2) 要加大信息收集力度。这里的信息收集包括两层含意。其一，要多方位地收集就业信息。21 世纪是一个信息化的时代，大学生就业也不例外。谁最先掌握了第一手的就业信息，谁就有机会最早找到满意的工作。实际工作中常会遇见这样的学生，对就业信息关注不够，当用人单位都面试完，和毕业生签完协议后，他才急匆匆来找老师，问用人单位还要人吗？试问谁还会给他机会呢。其二，要掌握用人单位的信息。古人说的好，“知己知彼，百战不殆。”大学生在就业时，也应该对用人单位有个充分的了解。用人单位在应聘时，也经常会问应聘者一个问题：“你对我们学校（企业）了解多少？”往往回答了解并能具体说明的毕业生被用人单位所青睐。

(3) 要准备好就业材料。就业材料也就是我们所说的简历或就业推荐表。就业材料是用人单位了解毕业生基本情况的途径，所以毕业生在面试前要做好就业材料的准备，以免耽误应聘。然而我们在招聘现场却经常碰见这样的现象，虽然多次给学生提醒，却仍有发生。招聘会现场有应聘单位，学生却不去应聘，问其为什么，他说没有准备就业推荐表。甚至还有学生在招聘现场直接找老师问有没有就业推荐表卖，并要求就业指导中心的老师在现场为其就业推荐表盖章。试问这样的学生，哪个用人单位想要？

(4) 做好面试准备。用人单位对应聘者的了解，除了通过就业材料外，再就是面试。自信是毕业生面试成功的关键。许多应聘者最终面试失败的原因都在于面试时缺乏自信。表现为语言表达不连贯，举止拘泥，过于紧张等。因此，毕业生在面试前应聘者要做好充分的面试准备，如面试时的服饰、肢体语言、语言表达能力等。

## 6.4 用人单位与用人要求

### 6.4.1 用人单位的用人差异

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于 2007 年 6 月 29 日通过，自 2008 年 1 月 1 日起施行。根据《劳动合同法》第一章第二条的规定，用人单位是指中华人民共和国境内的依据《劳动法》与劳动者建立了劳动关系的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、



## 大学生职业生涯规划与就业指导

事业单位、社会团体等组织。用人单位要依据《劳动法》与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同。

在我国法律体系中，“用人单位”只创设于《劳动法》中，是劳动法律关系的主体。它相当于外国的“雇主”、“雇用人”等概念。

随着社会经济多元化的发展，用人单位将根据自己的实际用人需要，确定相应的用人标准。因而不同的用人单位之间就会出现用人差异。实际上，造成用人差异现象的原因有许多，但主要的因素在于文化差异、地域差异等。

**【案例 6-3】**霍英志是英语专业的应届毕业生，担任学生会主席的他在校期间各方面全面发展，积极参加各种文体活动和社会实践活动，并不俗的表现。每学期均获得一等专业奖学金。以他的这种综合能力，在国内求职可谓一路绿灯。而他在外企应聘翻译时却屡屡碰壁，用人单位认为霍英志的专业不够“精”。公司表示，他们并不在乎他的综合能力有多强，因为在公司里，每一项分工都有专人负责，他只要精于自己的领域就好。

外国公司更注重“专业化”水平，而中国的用人单位往往要求应聘者“一专多能”，他们要求职员不仅能干好本职工作，还要具备各种能力去胜任其他工作。如果你是公司的秘书，那么你除了“能写会说”，还得具备翻译能力、社交能力等。当然，这个“多能”是越多就越受欢迎。

在外国公司则不同，每一位职员均精通本领域的工作，但他可能无法胜任本领域之外的很简单的事情，而用人单位也不会提出“一专多能”的要求。所以在中国，当你看到一个人能够内外兼顾，既能跑业务又能做管理，既能写文章又能开小车，这是很正常的，也是很多人所羡慕的。

### 6.4.2 各类职业的用人要求

#### 1. 各类职业对大学生素质的共同要求

为加快我国经济的发展和科学技术的进步，不断加速与世界接轨的步伐，现代社会对大学生的素质提出了更高的要求。此外，高校大学毕业生人数逐年攀升，竞争日益激烈。作为大学生，要想积极地适应社会发展，就必须努力提高自身的素质，只有这样才能更好地为祖国建设贡献应有的力量。

对于所有的用人单位而言，其用人的愿望就是希望个人与事业共同发展。从某种角度讲，用人单位对于即将走上工作岗位的大学生素质的要求必然存在着共性，这是用人单位对毕业生的共同要求。

(1) 思想道德素质。思想道德素质对人发挥着导向作用，它能保证一个人的正确发展方向。社会主义精神文明的进一步发展要求我们大学生要具备较高的思想政治素质和较高的道德品质素质及职业操守。

从近几年人才市场反馈的信息来看，许多用人单位选人的首要标准是“德”，把思想道德素质放在第一位。在人才要求上强调要有事业心、责任感，要爱岗敬业，具有吃苦奉献的精神，要把单位的事业当做自己的事业来做，只有爱岗敬业的大学生才能开发蕴藏在自己身上潜在的创造性，才能有所作为，为社会做出贡献，实现自己的人生价值。





(2) 科学文化素质。在现代科学技术突飞猛进的今天,劳动者科学文化素质的高低,对单位的发展和社会的进步起着决定性的作用。大学生是国家未来的建设者和接班人,必须具有较高的科学文化素质。科学文化素质包括以下几个方面。

① 广博的自然与人文科学知识。自然科学是认识和改造自然的重要工具,大学生肩负着“科教兴国”的历史重任,我们在读小学的时候,就已经开设《自然》课,足见其重要性。人文科学源于拉丁文 *humanitas*,理解为人性、教养。一般包括语言、文学、艺术等方面。在校大学生学习人文科学知识,有利于对个人主体意识发生、发展规律的认识,从而提高自身的文化修养水平。

② 精深的专业知识。随着 21 世纪科学技术的高速发展,复合型人才将是未来世界最受欢迎的人。在校大学生除应具备本专业所应具备的专业知识外,还要根据各自的需要进行其他的选择,做到本专业扎实牢固,其他学科知识丰富多彩。在有限的课堂上,这样的要求难以完成,这就要求我们必须具备较强的自主学习能力,自觉更新知识,保持学习,活到老学到老。

③ 英语、计算机水平。英语、计算机即我们通常所说的“一主两翼”中的“两翼”,“一主”指的是专业知识。在大学里,英语和计算机水平是对每一位大学生的基本技能的要求和学习底线,无论是哪个专业的学生,必须要通过相应的英语、计算机水平等级考试。

(3) 心理素质。在社会快速发展的今天,新旧价值观念的剧烈冲突、社会激烈的竞争、物质生活的悬殊等,冲击着大学生的心灵,影响了大学生的学习、生活、工作和正常的人际交往等。最终,也将不利于学生求职就业。多项研究表明,大学生中相当一部分学生心理上存在着不良反应和障碍,心理疾患发生率呈上升趋势。因此,大学生心理咨询中心应运而生,紧跟时代步伐,适应社会发展。

在这种情况下,大学生必须自觉加强心性修养,提高心理素质,要能正确评价自我,胸襟开阔、豁达大度、积极乐观;遇到挫折,坚强面对;克服自卑感,增强自信心,培养心理自我调节能力。择业时,克服期望值过高的心理,以良好的心理素质去迎接挑战。大学生身心健康、人格健全是社会对未来建设者、接班人素质的更高要求。

随着社会的不断发展,大学生所面临的社会环境将更加复杂,社会的竞争也日趋激烈,大学生要具有良好的心理素质,这样才能够在沉重的社会压力下不断地调节自我,以适应激烈的社会竞争。

**【案例 6-4】** 每年 2~4 月份为当年毕业生求职的高峰期。每当这个时候,毕业生们的心理或多或少会出现各种诸如焦虑、恐慌等不良反应。一名大三的高职女生来到心理咨询室,她说经常无缘无故地情绪低落,特别一到招聘单位面试就会产生一种莫名的恐慌,当看到周围同学都找到了工作,她的内心就更加压抑,这种恐慌、焦虑也随之加重。

(4) 身体素质。身体素质是大学生健康成长的重要物质基础。如果身体素质不好,整天为病所累,在学校学不好功课,在工作岗位上也很难做出大的贡献。我们一般认为德、智、体是人才的综合因素,而“体”是最基本的元素,是一个人成长、成才的物质基础。健康的体魄、良好的身体素质已经成为人才竞争中重要的物质资本,只有这样才能适应社会发展的需要。这也是现代社会的快节奏以及工作的巨大压力的必然要求。人才必须有强健的体魄,才能适应高强度的工作需要,并为之提供可持续发展的体力和脑力需要。



(5) 团队合作。团队合作在现代社会中的重要性是毋庸置疑的。从招聘行动中我们也不难看到,IT 企业十分青睐团队合作能力强的人。有公司认为,大学生最需要提高的是沟通能力。企业需要的是能够运用自己良好的沟通能力,能与企业内外有关人员接触,并能够密切合作完成上级任务的人才。企业特别需要一个善于交流、有好人缘的员工。这样的人有一种亲和力,能够赢得更多的客户。“我们特别欣赏有团队精神的员工,因为在软件开发和使用过程中,如果有一名员工在一个环节上出现问题,将会影响整个项目的进程。”某软件股份有限公司人力资源管理人士说。事实上,一个人是属于团队的,他是团队的一分子,要有团队协作精神和协作能力,这样会更有利于个人的成长。

(6) 实践能力。走出校门的大学毕业生,仅有一定的知识积累是不够的,知识并不是能力的代名词。所以,大学生除学习专业知识外,应争取更多的培养适应社会需要的实际操作能力的机会。从另外一个角度讲,这些能力比知识更重要。只有将科学的知识结构和适应社会需要的能力结合起来,才能在求职择业中获得成功。

从很多求职成功的案例中可以看到,如果大学生较早地进行社会实践,积累工作经验,那么,在激烈的就业竞争中胜出的几率会更大些。在一切社会活动中,尤其是教学、生产、技术第一线,没有熟练的操作能力是很难胜任工作的。大学生应该积极寻找实践机会,这样才能提高自己的动手能力。通过实践,你会对自己可能要从事的工作有所了解,这是一般大学生都欠缺的,如果你具备了,那么你将会有比其他同学更强的竞争力和更多的就业机会。因此,尽可能多地去参加社会实践活动,尤其是与自己所学专业相关的社会实践活动,以积极、主动的姿态步入社会,最终将赢得社会的认可。

**【案例 6-5】**某校新闻专业的学生小杨,在四年的大学生活中,利用每个假期到某报社进行专业实习。丰富的实践使她的知识量越来越丰富,专业水平越来越趋近于专业化。最后,在班里很多同学还在苦苦求职的时候,她已经和某报社签约。用人单位说“小杨尽管没有毕业,但她丰富的阅历和实践经历使她拥有了作为一名记者应该具备的基本素质,所以我们决定录用她。”

(7) 适应社会。适应能力就是根据客观情况的变化及时对自己做出反馈,并随机应变地进行调节的能力。大学毕业生走上具体工作岗位以后,知识结构可能会改变。有些知识可能用不上,有些知识也许不够用,有的要从零开始学习,或者在学校习惯了轻松的、慢节奏的校园生活,走入社会,前进的步伐加快,一下子适应不了,这些都是很正常的现象。

面对这种情况,刚刚步入社会的毕业生,需要根据工作岗位的需要去调整自己原有的知识结构,尽快培养自己适应社会的能力。随着现代社会的飞速发展,社会复杂多变,社会对人才的环境适应能力、应变能力等提出了更高的要求。我们应该尽可能地增强适应社会变化的能力,提高自己的社会适应能力。

以上 7 个方面的内容整合在一起可称为综合素质。如今,大学教育培养目标以提高大学生综合素质为重要内容,这也是现代社会发展对大学生提出的客观要求。大学生就业竞争更多的是人才能力的竞争,是我们自身综合素质的竞争,但综合素质的提高,不是一朝一夕的事情,毕业班很多同学在面临就业困难的时候,才意识到大学四年里培养各种技能的重要性。提高大学生综合素质是 society 对新世纪大学生的客观要求,所以,大家应该在大一入学时就要科学规划,充分利用好大学的四年时间,培养自己的综合素质,为将来的就业做好准备。



### 2. 不同职业对大学生的素质要求

用人单位对大学毕业生的素质要求尽管存在着许多共同之处,但由于职业的差异性,不同的职业对毕业生的要求又不尽相同。所以,毕业生除了要具备以上素质外,还要具备与自己将要从事的职业相关的特殊素质。

#### 1) 文科类。

##### (1) 文科类教师的素质要求

教师是人类文明的传播者和建设者。在人类社会的发展和进步中,教师起着巨大的作用。社会、学校、家长和学生赋予教师多种多样的职责和功能,而教师则扮演不同的角色,如知识传授者、行为规范者等。因而,教师必须根据角色的不同而具备相应的素质。

① 高尚的师德。教师是学生行为的示范者,因此教师的言传身教对学生品行的发展起着重要的作用。一名优秀的教师,他的思想、品行、情感会对学生产生潜移默化的影响。所以,教师要具备积极的思想和高尚的品德,要热爱教育事业,平等对待学生,尊重学生的人格,关心爱护学生。

② 良好的专业素养。第一,教师深入科研,深究教育规律,这将有效地指导教育教学实践,以科学的态度投入教改,提高教育水平。第二,及时更新教育教学观念,具有时代感和创新性,发现新情况,研究新问题,创造出新的教育方法和措施,适应新的变化。第三,掌握扎实的专业基本功和宽广的知识面。第四,文科的特点决定了教师必须具备良好的记忆能力。此外,还要具有较强的语言表达能力,普通话要标准,《中华人民共和国国家通用语言文字法》中对于文、理科教师的普通话水平的基本要求是不一样的。

**【案例 6-6】**徐嘉应聘一所中学语文教师,在面试的过程中考官提出,要她背诵《静夜思》,并在黑板上写出来。这突如其来的简单作业却难倒了徐嘉。因为知识不够扎实,徐嘉无法给予考官满意的答案。她把“疑是地上霜”写成“疑似地上霜”,还把这首诗的作者说成是白居易。面试结果可想而知。

③ 独特的教学艺术和方法。教师首要的角色是知识的传授者。但“传授”不是“灌输”,而是应当引导学生,让学生学会自己学习,掌握获取知识的能力。因此,教师的教学方法直接影响学生的学习活动。这就要求教师应掌握传授知识的技能。教师作为教育活动的组织者和实施者,还要具备相关的心理学知识,以促进學生身心健康发展。

④ 良好的仪表。教师的穿着应当端庄、得体,体现出职业的特点。良好的仪表体现一个人的精神面貌,将内在美与外在美有机统一起来,不仅给人以视觉上的享受,同时也体现了教师对别人的尊重。

##### (2) 编辑的素质要求

① 高尚的职业道德。编辑要把握正确的舆论导向,大力宣传积极、健康的思想,保持和发扬清正廉洁的作风,敢于揭露和批判社会丑恶现象,坚持真理,完成好党交给的使命,履行好党赋予的职责。

② 扎实的专业技能。编辑应能及时发现稿件中存在的错误和问题,并迅速地、正确地处理。此外,还要对社会科学、自然科学、人文科学有一定的认识;要熟悉国内外的各种信息,最后,用恰当的文字表达出来。因此,过硬的文字功底是当好一名编辑的基础。



③ 创新意识。解放思想是发展中国特色社会主义的一大法宝,这就要求我们坚持解放思想、实事求是、与时俱进,勇于创新,永不停滞。有人说,编辑是创造性的精神活动。编辑要时刻牢记,这样才能反映出时代特征。

④ 较强的社会活动能力。稿件的处理过程,对于编辑而言,是一个与社会沟通的过程。印刷、宣传、发行等各环节,都需要与之打交道。

#### (3) 记者的素质要求

① 职业道德。记者担负着传播思想和信息的重任,时刻巩固道德防线,从思想上、政治上与党中央保持一致,在复杂的形势面前,保持清醒的头脑,传播科学知识。

② 心理素质。记者工作的最大特点是及时、准确。所以,面对天灾人祸的新闻现场也是很正常的。2008年汶川地震,多少记者冒着生命危险赶赴抗震救灾最前线。因此,记者必须具有较强的适应能力和良好的心理素质,拥有一个健康而又积极向上的心态,保持清醒的头脑和稳定的情绪状态。

③ 采访技巧。采访技巧的高低,将直接影响采访和报道的质量。采访前,要考虑采访什么,报道什么,怎样报道,然后对采访对象进行较深的了解。根据采访对象的讲话,及时把握新闻点,挖掘新东西。

#### (4) 律师的素质要求

① 坚定的立场,坚持真理,坚持原则的品质。 ② 心理学、逻辑学等方面的知识。

③ 较强的理解国家有关法律条文的能力。 ④ 较强的书面、口头表达能力。

⑤ 较强的逻辑思维和抽象思维能力。

#### (5) 外贸工作人员的素质要求

① 保守国家机密,责任心强。 ② 反应灵敏,待人热情,较强的涉外工作能力。

③ 外语水平高,语言表达能力强。 ④ 较强的协调、管理能力。

#### (6) 旅游从业人员的素质要求

① 正确的立场和方向。要自觉遵纪守法,廉洁奉公,体现高尚的人格,不卑不亢,全心全意为游客服务,给游客留下良好的印象,进而为树立良好形象打好基础。

② 良好的文化修养。第一,讲好普通话,尽量多学会一门甚至几门外语,以适应不同的需要。要有较好的口头表达能力。第二,旅游业的特点决定从业人员要有广博的文化知识,因为旅游业涉及古今中外、天文地理等不同层次的知识领域。第三,平等待人、举止大方、宽以待人、使用敬语。

③ 娴熟的服务技能。在旅游接待中,有可能出现一些意想不到的情况,甚至会突然发生一些重大事故。所以,旅游从业人员平时要学习、掌握一些处理意外事故的知识、技巧,一旦遇到意外事故,以积极的态度,冷静有效地分析,及时采取有效措施,使问题得到妥善解决。

④ 较强的沟通能力。善于与不同类型的游客沟通,学会用不同的方法接待不同类型的游客。

⑤ 培养多种兴趣爱好。培养多种兴趣爱好可以拉近与游客之间的距离,更容易沟通感情。

#### (7) 文秘人员的素质要求

① 社交礼仪常识。 ② 办公室日常事务处理、公文写作以及档案管理等技能。

③ 掌握一门或者几门外语。 ④ 较强的记忆能力。

⑤ 要具备驾车、跳舞、各种体育项目等特有素质。



### 2) 理工类

#### (1) 理工类教师的素质要求

理工类教师除了要具备文科类教师所要求的基本素质外, 还得具备: ① 较好的计算能力; ② 较强的动手能力; ③ 缜密的逻辑思维。

#### (2) 金融财会人员的素质要求

- ① 廉洁奉公, 能抵制各种诱惑, 坚持原则。
- ② 较强的数字反应能力。
- ③ 广泛的社交能力。
- ④ 较强的分析、综合、判断和推理能力。

#### (3) 工程技术人员的素质要求

- ① 具有深厚的理论基础知识。
- ② 具有创造性思维。
- ③ 具备数学、现代科学和工程学的知识及很强的实践能力。
- ④ 对科技的发展具有敏锐的洞察力。

#### (4) 自然科学研究人员的素质要求

- ① 坚持真理, 尊重事实。
- ② 数学能力较强, 语言、文字表达能力也很突出。
- ③ 具有坚韧不拔的精神, 进取心强。
- ④ 具有丰富的想象力和较强的抽象思维能力。
- ⑤ 善于发现问题。

#### (5) 企业管理人员的素质要求

- ① 具有社会使命感、责任感。
- ② 较高的组织能力和决策才能。
- ③ 品行端正, 为人们所敬仰。
- ④ 尊重他人, 重视和采纳他人的意见。
- ⑤ 敢于求新, 对新事物、新观念有敏锐的洞察力。
- ⑥ 具有合作精神和高度的责任心。

#### (6) 计算机专业人员的素质要求

- ① 良好的职业道德。
- ② 实践操作能力。某集团人力资源部招聘人员曾说过, 有些大学毕业生虽然学习成绩很好, 但不会动手操作。如果计算机专业的学生不会拆装电脑, 分不清主板和 CPU, 这样如何胜任工作。

#### ③ 新技术拓展能力。

#### (7) 商业经营人员具备的素质要求

- ① 组织管理能力。
- ② 信息处理能力。
- ③ 果断决策能力。
- ④ 勇于开拓新领域。

#### (8) 广告策划、设计人员的素质要求

- ① 法制观念强, 讲诚信。
- ② 丰富的知识, 对复杂的事物有鉴别能力。
- ③ 较强的创造性, 独出心裁。
- ④ 较强的想象能力和绘画能力。

### 3) 其他

#### (1) 公务员的素质要求

① 公务员要有较高的政治素质。坚持四项基本原则, 坚持改革开放, 执行党的路线、方针、政策。

- ② 扎实的基础知识、专业知识和宽广的知识面。
- ③ 较强的组织管理能力、协调能力、应变能力和决策能力。
- ④ 较好的社会交往能力。



- ⑤ 良好的思维能力。
- ⑥ 过硬的心理素质。
- (2) 人力资源管理者素质要求
  - ① 高尚的人格品质和政治修养。
  - ② 较强的组织协调能力。
  - ③ 有爱心、责任心，讲诚信。
  - ④ 合理的知识结构。其知识结构应是“金字塔”式的。
  - ⑤ 合理选择、使用人才的能力。
  - ⑥ 表达能力。善于与人交流是人事主管必备的素质。
  - ⑦ 交际能力强。
- (3) 推销、采购人员的素质要求
  - ① 独立性和自我管理能力。
  - ② 善于捕捉信息，灵活应变。
  - ③ 人际交往能力强。
  - ④ 善于观察和捕捉人的心理变化。
  - ⑤ 较强的口头表达能力。

总之，求职择业的过程是检验大学生综合素质的过程，大学生只有全面提高自己的综合素质，拥有真才实学，才能获得理想的职业，才能在激烈的竞争中取得成功。大学生们应该在刚入学时，就着重加强这些方面素质的培养，这对毕业生择业起着积极的作用，有利于大学生们更好地实现自己的职业理想。

## 思考题 6

- 1. 政府采取哪些措施促进高校毕业生就业？
- 2. 当前大学生就业形势存在的机遇和面临的困境包括哪些方面？结合自身特点分析一下，当前的就业形势给自己提供了哪些便利条件，同时，分析一下自己在求职过程中将遇到哪些困难？
- 3. 造成当前大学生就业难的因素包括哪几个方面？
- 4. 各类职业对大学生素质的共同要求主要包括哪些？结合自身实际谈谈应在哪些方面加强培养。



# 第7章

## 大学生就业途径与就业程序

### 7.1 就业决策

#### 7.1.1 大学生就业和社会招聘录用管理制度

对于即将毕业的处于求职择业期间的大学生来说，首先需要了解我国目前大学生的就业政策和现行的大学生就业制度，掌握国家各部委和地方各级政府关于大学生就业方面的政策和规定，以便更好地结合自己的实际情况，为实现自己的职业期望奠定良好的基础。

我国大学生就业政策和就业制度主要经历了从“统包统分”到“以市场为导向，政府调控，学校推荐，毕业生和用人单位双向选择”的过程，国家也鼓励大学生在社会主义市场经济条件下自主创业和自主择业。2000年教育部把毕业生就业的“派遣证”改为“报到证”，大学毕业生的就业自主地位得到了确立。

我国大学生就业政策主要有以下几种类型：①就业市场政策。大学毕业生在国家有关方针政策的指导下，运用市场调节机制和政府宏观调控手段，按市场规律调节大学毕业生就业市场的人才供求。②就业准入政策。就业准入政策是指大学毕业生就业准进入某些地区、职业等的相关政策，它包括地区准入政策和职业方面的就业准入两方面。如进入北京、上海、深圳的毕业生需要一定的准入条件，进入律师、法官和检察官等职业需要通过国家司法考试。③宏观调控政策。宏观调控政策是指政府为了促进人才结构和人才分布的平衡而出台的鼓励性措施。④派遣接收政策。派遣接收政策是指在大学生到就业单位报到的过程中国家所规定的一系列规章制度。

为解决大学毕业生就业困难的问题，国家出台了一系列的优惠和激励政策，这些政策有效地帮助了大学毕业生实现就业。概括起来，主要实施了五个方面的政策：①鼓励大学毕业生到基层和艰苦地区就业，充实西部城市社区、农村乡镇基层单位的人才队伍。如政府实施的“大学生志愿服务西部计划”，从高校毕业生中招募志愿者，到西部贫困县的乡镇一级教育、卫生、农技、扶贫等岗位服务。②鼓励各类企事业单位特别是中小企业和民营企业



## 大学生职业生涯规划与就业指导

业聘用大学毕业生。③鼓励大学毕业生自主创业和灵活就业,提供税费优惠和小额贷款,组织开展创业培训、就业指导、政策咨询、项目论证和跟踪调查等服务。④督促各级就业指导和服务机构做好就业指导和服务工作,建立健全大学生就业服务信息网络,提供职业介绍、职业指导等服务。⑤实施“高职(大专)毕业生职业资格培训工程”,对参加培训的高职(大专)毕业生进行职业技能培训和技能鉴定。

从具体的层面来说,我国现行的大学生就业制度主要由管理体制和服务保障体制等内容组成。

### 1. 就业工作管理体制

我国现行的高等学校管理体制是毕业生就业在国家宏观调控下,实行分级负责、相互调剂的办法,形成了职责明确、条块结合的毕业生就业管理体制。教育部作为全国毕业生就业主管部门,具体职责是:制定全国高等学校毕业生就业工作的规章和宏观政策;组织研究并指导实施高等学校毕业生就业制度改革;管理全国毕业生就业信息网络、毕业生和用人单位的双向选择活动以及毕业生就业市场;汇总、审核、下达全国高等学校毕业生就业方案,指导和编制教育部直属高校毕业生就业方案;组织国家急需、应予保证的行业、部门和地区高等学校毕业生就业计划的实施;检查、监督全国高等学校毕业生就业的全过程工作;向社会公布全国高等学校毕业生年度就业状况;与毕业生就业有关的其他工作。

少数管理高等学校的国务院有关部委的职责是:根据国家的有关方针、政策和教育部的统一部署,提出本部门毕业生就业的具体政策和工作意见;组织协调所属院校毕业生的双向选择活动和毕业生就业市场;编制并组织实施所属院校的毕业生就业方案;指导所属院校开展毕业生的毕业教育和就业指导工作;负责本部门毕业生的接收工作,检查本部门毕业生的使用情况;开展有关毕业生就业工作的研究和宣传工作;负责本系统、本行业人才预测及与毕业生就业有关的其他工作。

省、自治区、直辖市主管部门的主要职责是:根据国家的有关方针、政策和教育部的统一部署,制定本地区毕业生就业的具体工作意见,了解和掌握本地区毕业生就业工作动态情况,负责本地区毕业生就业的数据统计和上报工作;编制地方所属院校毕业生就业方案并按时上报教育部;对本地区人才需求进行预测,收集和发布毕业生供需信息,管理本地区毕业生就业信息网络、双向选择活动和毕业生就业市场;负责本地区高等学校毕业生的资格审核工作;组织开展本地区毕业生的毕业教育与就业指导工作;受教育部委托负责本地区高等学校毕业生就业报到证的签发和管理工作;负责监督、检查本地区毕业生的接收工作;向社会公布本地区毕业生就业状况;开展毕业生就业制度改革的研究和宣传工作;负责本地区毕业生就业过程中出现的争议或纠纷的调解工作;负责与本地区毕业生就业有关的其他工作。

高等学校的主要职责是:负责本校毕业生的就业指导和服务工作;根据国家就业方针、政策的规定和上级主管部门的工作意见,制定本学校毕业生就业的实施办法;负责本校毕业生的资格审核和统计工作,并按时上报主管部门;收集需求信息,建立毕业生就业信息网站,向学生全面公开就业政策与需求信息,组织本校学生进行双向选择活动,完善校内毕业生就业市场;按照主管部门的要求提出本校的毕业生就业建议方案,并根据主管部门意见,实施就业方案;向用人单位推荐毕业生,公正客观地介绍学生的学业成绩和在校表现;开展毕业





教育工作，及时办理毕业生离校手续。

用人单位的职责是：向有关高等学校提供需求信息；参加供需见面会和双向选择活动，如实介绍本单位情况，积极招聘毕业生；向有关部门和学校反馈毕业生的使用情况。

### 2. 社会招聘录用毕业生的分类管理体制

社会对毕业生招聘录用的办法是毕业生就业制度的有机组成部分。随着劳动人事制度改革的深化，社会各行各业各部门基本确立了毕业生招聘录用的方式，管理方式和办法也日趋完善。

(1) 国家机关按公务员的要求录用毕业生。国家公务员制度是关于国家机关从事公务人员管理的法律化、正规化和标准化的诸种规范性和规定性的总和，是一套完善的国家行政机关工作人员录用、考核、职务任免、升降、培训、工资保险福利、申诉控告、退休以及公务员管理和监督与管理行为的规范体系。我国公务员是指各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员，它包括各级政府的组成人员，也包括行政机关中从事党务、社团事务管理等管理工作的专职工作人员。1993年《国家公务员暂行条例》正式颁布实行，这标志着我国人事管理制度迈入了法制化的新阶段。之后，各级国家行政机关录用主任科员以下的非领导职务人员，都要按照公开、公平竞争的原则，面向社会实行公平考试。对应届大学毕业生的要求同社会其他人员一样，必须具备报考的基本条件，如较高的政治思想素质、良好的道德修养、较强的业务能力、健康的身心素质等，考试的科目一般为申论和行政职业能力测试。在初试合格后，再进行面试、考查、公示、培训等环节。

(2) 企事业单位按照新的劳动人事管理办法录用毕业生。按照政事分开的原则和推行事业单位社会化的要求，理顺政事关系，逐步使事业单位与政府机关的人事管理制度脱钩是事业单位人事制度改革的目标。根据事业单位不同人员的特点，对专业技术人员健全职务聘任制度，对工勤人员实行技术等级考核，对行政领导人员采取直接聘任、招标聘任、选举聘任等多种形式，逐步推行聘用制度，以契约的形式确定单位和工作人员的关系。

在国有企业单位，按照政企分开的原则，进一步规范政府与企业的人事管理关系。不再按照行政级别确定企业管理人员的待遇，进一步打破企业中各类人员的身份界限，为企业人员竞争上岗创造条件，实现企业管理人员和专业技术人员能上能下的浮动。

在独资、合资、民营企业单位的技术人员，采取人事代理制度，这些企业招聘毕业生一般都要到当地的人才交流中心办理代理手续。企业聘用后，人才交流中心负责对其档案、技术职称评审等方面的管理以及职业流动中的有关手续转移办理等工作。

企事业单位招聘毕业生的条件一般都是由法人独自确定的，通过双向选择的方法来实现。随着社会的发展与进步，企事业单位在招聘毕业生的条件设定、考核方式选择等方面越来越理性和规范化，为毕业生就业中的公平竞争创造了良好的条件。

### 7.1.2 影响大学生就业决策的因素

影响大学生就业决策的因素有很多，主要包括政策因素、经济因素、教育因素等。大学生在进行就业决策时需要充分考虑各种各样的因素，根据自身的实际情况做出正确的选择，最终找到适合自己发展的就业岗位。

(1) 政策因素。国家制定的各类就业政策是毕业生首先要考虑的因素，因为毕业生的任



何就业行为都必须受到这些政策和规定的限制和制约，大学毕业生应在就业政策和就业制度的范围内做出正确选择。国家制定的各类就业政策具有三方面的特点：①导向性，即以市场为导向。②调控性，即政府调控。如2006年启动的“鼓励大学毕业生到基层就业”的政策，共青团实施的“西部计划”，教育部“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”，组织部的“选调生”等均属于调控性措施。③约束性，上述导向性和调控性的政策和措施对大学毕业生的就业均具有约束作用。

(2) 经济因素。大学毕业生应当了解经济发展与职业发展的关系，了解经济发展和社会需求状况。一方面，经济的发展促进了产业、行业、职业结构调整速度的加快；另一方面，全国性或区域性经济发展状况直接影响毕业生的就业机会和就业岗位。经济比较发达的地区提供的就业机会相对较多，经济欠发达地区提供的就业机会相对较少，但是发达地区往往涌入太多的人才，可能会导致人才过剩状况。

(3) 教育因素。教育因素对大学毕业生就业决策的影响是直接的。教育因素在个人（个体）身上反映出来则是个人因素。个人因素分为家庭教育、大学前的教育、大学教育等几个阶段。从家庭教育来讲，对儿童及成长中的青少年的人格形成与发展起着重要的作用。从学校教育来说，教学模式对学生的素质发展有着直接的影响，教师的行为模式及教育导向对学生的身心发育和影响也是巨大的，这些因素都直接影响着学生的综合素质发展及个性特征的形成。大学生应该对自己所受的教育模式进行正确分析，努力克服不足，增强主动性，适应职业的要求。

(4) 其他因素。大学毕业生的就业决策还受到父母意见、传统观念、用人单位招聘条件、毕业生求职心理等因素的影响，大学生应当正确对待这些因素，增强就业决策中的理性认识，克服盲目从众、攀比、自卑、依赖等心理障碍，提高择业的主动性和自主性，以冷静、客观、科学的心态正确处理就业决策问题。

① 父母意见。家庭作为最基本的社会单元和最微观的社会，对人的心理产生重要影响。职业的心理发展也不例外，在大学生们的职业理想中，更多地反映了父母对职业的认识和要求。大学毕业生的职业选择过程无不带着家庭的烙印，在一部分毕业生身上还反映出对家庭的依赖。

② 传统观念。在人们的意识中，大学毕业生被推崇为“社会精英”，这种思想长期左右毕业生的择业观。大学生如果走不出“精英”的光环，就走不进大众化教育的就业现实。传统观念主要表现在“铁饭碗情结”。一些毕业生受传统观念的影响，固守着“一次择业定终生”的思维模式，希望一次择业就能抢占到生活的制高点，一劳永逸。事实上，在经济时代，每个人都有多次择业的机会，“从一而终”的传统择业观违背了社会发展的潮流。八分人才、九分使用、十分待遇，铁饭碗的真正含义不是在一个地方吃一辈子饭，只要是人才，一辈子到哪里都有饭吃。

③ 用人单位招聘条件因素。目前，用人单位对求职者的岗位条件要求往往超出了人才培养专业设置的限度，两者进入市场时经常出现不对称。毕业生就业期望值和用人单位对毕业生的期望值都普遍偏高，形成了矛盾的对顶角。一些用人单位盲目提高用人门槛，出现了“博、硕多多益善，本科等等看，大专看都不看，中专靠边站”的选才观念，把许多毕业生挡在就业大门外。而跨入门槛的高学历毕业生，往往有“大材小用”之感，造成“人才高消费”的不正常现象。每个毕业生都想找到一份体面、薪水丰厚的工作，而用人单位录用的是



能力强、能为企业创造财富的人才。出发点不同带来结果不同,这对矛盾从始至终贯穿着整个毕业生的就业过程,并长期存在。

④ 毕业生求职心理因素。毕业生求职的各种心理因素会在很大程度上影响着毕业生的决策选择,如毕业生的“落脚心理”、“一步到位心理”、“名气心理”和“攀比心理”会在相当大的程度上影响毕业生的求职定位。

“落脚心理”。先找个地方落脚的求职心理,也就是“先就业,后择业”的思路,它在就业的初级阶段是主流,不能否认它在初级阶段对毕业生就业所起的积极作用。相当一部分毕业生暂时选择就业,但也给他们带来烦恼。因为,就业的盲目也带来改变工作环境的冲动,一旦有机会立马转职,跳槽频繁,企业成了“铁打的营盘,毕业生成了流水的兵”。“骑驴找马看”的就业心理影响到毕业生的就业诚信,影响了就业市场的秩序,影响毕业生的职业定位,造成了毕业生不断地试用工作,错过了职业定位的时光和机会。

“一步到位心理”。这部分毕业生的就业期望值过高,要求第一份工作能达到理想的状态,追求完美,错过了就业的机会。第一,高看薪酬。评价一份工作的价值,薪酬水平只是因素之一,还要看企业的发展状况、岗位发展空间、劳动福利、工作所在地的生活水平、工作环境等。第二,城市情结。“宁要市区一张床,不要市郊一间房”。毕业生择业扎堆大城市的现象依然没有消减,城市人才供过于求直接影响薪酬水平的提高和求职机会的利用。

“名气心理”。这是存在于毕业生中最为普遍的求职心理,也是社会意识在他们身上的反映。很多毕业生把择业的目光紧盯名气大的单位和企业,往往会遇到激烈的竞争,因为每个毕业生在经历了四年的苦读之后都想在毕业时即能实现个人价值。

“攀比心理”。一些毕业生在择业时不从自身实际出发,而是与同学攀比,尤其是看到与自己成绩、能力相当的同学找到令人羡慕的工作、获得可观的收入时,便觉得如果自己找不到理想的职业,就很没面子。为了求得心理平衡,将自己的择业目标设计过高,其结果是“高不成低不就”,陷入苦恼之中。

以上四种求职心态是不切实际的自我定位。出现期望值和能力的矛盾冲突,也会出现同学之间的攀比和竞争,不利于就业和职业的发展。年轻就是资本,年轻就是财富,我们年轻,我们就有活力。职业改变性格,性格决定命运。所以,大学毕业生要开辟一片属于自己的天空,要从片面追求工作的好坏、薪水的高低转向讲究职业生涯规划、职业与人的性格及能力匹配,把个人能力与个人素养的兼修作为每一个毕业生个体发展和职业发展的长久动力。

### 7.1.3 求职择业常见的心理分析

随着高校毕业生择业制度改革的深化和毕业生就业市场体制的逐步确立,“双向选择,自主择业”已成为高校毕业生择业的主要形式。大学生的择业心理对其择业行为有着重要影响,有的时候甚至是决定性的影响。良好的心理素质是大学生在择业期间进行正确的自我定位和理性的选择岗位必不可少的因素,它不仅可以使毕业生保持良好的求职心态,适时调整自己的择业行为,促进顺利就业,而且可使大学生在择业后顺利地适应职业及工作环境,尽快实现转换角色及发挥自己的才能。健康的求职心理是打开就业成功之门必不可少的钥匙。

#### 1. 大学生择业中常见的心理问题

(1) 择业自卑感。自卑是一种缺乏自信心的表现。对于地方学院的一些大学毕业生,他



们在求职中往往容易表现出一种自卑感,这种自卑感表现为对自己的潜能和优势缺乏了解,缺乏自信心,他们看到的只是自己的劣势,如就读的学校不够名牌、能力欠缺等,使大学生很容易产生求职的消极心理。甚至有部分大学生由于过度自卑而过低地估计自己,对比他人自惭形秽,自己看不起自己。在择业过程中拿不定主意、犹豫、退缩、信心不足、紧张,对自己能胜任的工作不敢说“我能行”,而总是“试试看”,当遇到几次求职挫折后,更是萎靡不振,自我封闭,不敢再轻易尝试。

(2) 择业焦虑。毕业分配制度改革使大学生求职择业呈现多元化的趋势,拓宽了大学生职业选择面。这也使得毕业生的心理遭受到了冲击,因为对职业选择自由度越大,职业选择行为的责任就越重,择业心理压力便也越重。有的同学面对用人单位严格的录用程序(如笔试、口试、面试、心理测试)而感到恐惧;有的因性别、学历层次等而不敢大胆求职;有的因自己学习成绩不佳而烦恼;有的则因自己能力低而紧张。求职期间的过度焦虑,如不能在一定时间内缓解,会严重影响学生主观能动性的发挥,给求职带来负面的影响。

(3) 茫然心理。象牙塔中的“天之骄子”在历经十余载的寒窗苦读之后,渴望在社会中找到一个发挥自己才能的舞台,但自己究竟能够做什么工作心里却不是很清楚。有一部分大学生过高地估计自己的知识和能力水平,对一般用人单位不屑一顾;还有一些大学生过低地估计自己的能力和水平,对自己缺乏足够的自信,优柔寡断,不能向用人单位充分展示自己的才华,从而错失良机。过高或过低评价自己,在就业的过程中,都容易引起大学生职业定位的偏差,出现好高骛远或者悲观失望的情况,严重影响了就业机会的选择。

(4) 择业嫉妒心理。择业嫉妒心理就是在求职过程中对他人的成就、特长和优越的地位等抱着既羡慕又敌视的情绪。嫉妒心是市场经济竞争中的一种不正当的以极端个人主义为核心的有害心理。在求职的过程中,择业嫉妒心理表现为看到别人某些方面求职条件好,或找到比较理想的工作时,产生羡慕,转而痛苦,又不甘心,从而造成希望取代别人的心态。甚至为了不让他人超越自己,而采取背后拆台等不良手段。他人成功了则说风凉话、讽刺挖苦、造谣中伤以发泄自己的恼怒。在择业中,嫉妒心会使人把朋友和同学当敌人,使人际关系不断紧张、恶化,最终影响求职的顺利进行。

(5) 盲目攀高心理。大学生求职择业时盲目攀高,即对主客观条件的估量不够准确,不能正确评价自己的素质和条件,把主要精力放在追求经济发达地区、大城市、高报酬、条件好的用人单位上。由于没有正确的自我定位,自我评价过高,认为自己综合能力出众,所以在求职中不愿意去条件比自己预想差的工作单位,对稍有不合胃口的用人单位就抱着拒绝的态度,结果使许多就业机会擦肩而过,错过了择业的最佳时期。有部分毕业生没有调整好自己的择业心态,只是想找待遇或工作条件最好的单位,而不顾自己的专业或自己的某些缺陷是否适合这一行业,以致造成了许多遗憾。

(6) 消极依赖心理。在择业过程中,一些大学生在社会为其提供的就业机会面前犹豫不决,没有主动地参与就业市场的竞争,向用人单位展现自我、推销自我,不是依赖自身的努力去赢得用人单位青睐,而是把希望寄托在别人身上,把自己的工作和前途寄予学校、地方就业主管部门、家庭,或静候学校和地方的安排,或依靠家长去四处奔波,缺乏择业的主动性,等靠思想和依赖心理严重,因而错失了许多的机会,使自己在就业中处于劣势。

## 2. 择业心理问题的调适

(1) 择业期望值过高的调适。择业期望值过高主要从以下几个方面进行调适。



- ① 要有正确的自我评价。
- ② 保持平时的心态, 适时缓解心理压力。
- ③ 积极调适自己的职业意向和职业抱负。
- ④ 克服盲从心理, 增强自信心。
- ⑤ 志当存高远, 脚要踏实地。

(2) 择业自卑心理的调适。面试时最怕的是紧张, 紧张会把事情弄得一塌糊涂, 造成该做的事情没有做好, 应有的水平也没有发挥出来。后果是该通过的没有通过, 该录用的没有录用。自卑心理是大学生在进行职业选择时必须消除的心理障碍, 市场经济需要具有开拓精神和充满自信的人才, 而这正是有自卑心理的人所缺乏的。自信心是求职过程必不可少的心理素质, 求职时畏首畏尾会给人以无能的印象, 使求职不易成功。如何克服自卑心理呢?

① 正确评价自己对有自卑感的人来说是至关重要的。正确评价自己的办法就是要纠正过低的自我评价, 多发现自己的优势和长处, 即使微不足道的东西也不要忽略, 这些本来就是属于你的财富, 对于你恢复自信心是十分必要的。人都各有所长, 利用自己的优势以长补短, 寻求成功的经验, 增强自信, 可以有效克服自卑感。

② 要经常对自己进行积极的心理暗示, 比如说: “别人能干好, 我一定也能干好”, “我行, 我一定能干好”等。最后, 克服惧怕心理。不要怕失败, 因为失败并不表示你不如别人, 失败更不表示你一事无成, 失败只代表过去的一种经历。充满自信心, 是成功的前奏。

(3) 择业焦虑的调适。要克服焦虑的心理, 主要是要更新观念, 打破中国传统的事事求稳、事事求顺的思想, 树立市场公平竞争的新观念。市场经济就是竞争经济, 生活在市场经济中, 竞争恐怕要伴随你的一生。大学生求职过程就是竞争过程, 即使你得到了比较理想的职业, 如果没有竞争意识, 不继续努力, 也还可能会丢掉这个工作。有竞争必定会有风险和失败, 确立竞争意识, 不惧怕风险和挫折, 焦虑的心理会得到适当的缓解或克服。同时还应克服择业心切、急于求成的思想。客观地分析自己, 合理地设计求职目标, 尽量减少挫折, 增强求职的勇气, 也会减轻心理焦虑的程度。

(4) 择业嫉妒心理的调适。要克服妒忌心理主要靠加强自我修养, 提高道德水平。其中最重要的是要做到两点: 其一是要真诚待人, 其二是要学会爱人。大学毕业生应该树立诚信的观念, 诚实守信的人可以主动改善人际关系, 做好工作, 使事业取得成功。同时, 我们要培养集体意识和团队精神, 树立一种互利共赢的理念。毕业生应该经常换位思考, 设身处地为别人着想, 别人有困难时给予帮助, 有痛苦时给予安慰, 就不会产生嫉妒心理。当然提高道德水平绝不是一朝一夕的事情, 需要在日常生活中从一点一滴做起, 长期加强自我修养。如果体察到自己有嫉妒心, 就要通过自我意识的控制、调节, 及时把这种不良意识排除在自我人格之外。如果别人在某些方面确有优势, 而自己明显不足, 就要坦然对待, 审时度势, 学习别人的优点和长处并下决心去超越, 或转移竞争方向, 在其他方面努力做出成绩。

(5) 择业怕苦心理的调适。要克服怕苦心理, 首先要从思想上认识到能吃苦是一个人生存的最基本能力, 不能吃苦就不会有事业的成功, 即使是“三高”职位也同样需要吃苦。曾有过一些毕业生, 千方百计挤进了外企后, 又很快跳槽了, 其原因是受不了外企紧张的节奏和工作的高效率。另外也应认识到最艰苦的环境, 最容易锻炼人, 也最易成功。例如, 世界大富翁、世界级企业家、美国的哈默博士, 他在 23 岁时已是百万富翁, 他完全可以在美、英这些发达国家发展自己的事业, 但是在第二次世界大战结束后, 他勇敢地进入百废待兴、



千疮百孔的前苏联，在那里他住的是从未见过的污秽的房间，与臭虫、老鼠为伴，没有洗澡间，没有水，没有面包。在这种艰苦的环境下，他做了石棉、铅笔、毛皮、古董等多项生意，他的事业又取得巨大的成功。当然，要克服怕苦的心理，培养自己艰苦奋斗的作风更需要实践的磨炼，大学生要在日常的工作、学习中有意识地做好吃苦耐劳的思想准备，这对求职成功会大有益处。

### 7.1.4 大学生应以积极的心态面对择业

人们常说“态度决定一切”，而良好的心态更是成就事业必须具备的品质。就业本身就是毕业生认识和适应社会的一个过程，大学生就业面临着越来越大的压力，在求职过程中遇到困难和挫折是难免的事情，甚至需要经过几次挫折才最后成功也是正常的，在就业中遇到许多心理冲突、困惑，产生一些不良情绪也是正常的。遇到就业问题时，毕业生要学会调节自己的心态，并以积极的心态去面对择业中出现的任何问题，使自己能从容、冷静地面对就业这一人生重大课题，并做出正确、理智的选择。

(1) 归零的心态。在机会面前，你以前的一切都毫不相干，不论你以前是成功还是失败，是优秀生还是普通生。这里既没有正数也没有负数，大家都是从零开始。竞争是公平的，也是公正的，任何人在它面前都只是一个需要抓住机会的竞争者。我们在平常形成的成就感、失败感、优越感、自卑感等统统都要驱除。只有一切归零的心态才是正确的心态。

(2) 一定要成功的心态。生存是动物的本能，要成功是人的本能。要成功的心态有三种：一种是试试看的心态；一种是尽力而为的心态；还有一种是全力以赴一定要成功的心态。成功是某阶段的最高境界，从开始到成功不是自然飞越的，是要付出和经过努力的。试试看的心态是根本不可能实现这个飞越的，尽力而为是被动的、消极的、听凭自然的心态，虽然也有付出、也在努力，但其付出和努力的程度不足以成功。只有全力以赴一定要成功的心态才是积极主动的心态。只有具备了这种心态，对待事业的态度才能是专注的、唯一的；在气势上才能是压倒一切的；在行动上才能是拼尽全力的、不达目的绝不罢休的，其结果就是成功。

(3) 团队的心态。个人和团队的利益在相当多的时候是完全一致的，团队是由个人组成的，个人是在团队的带动下成长的。每个人的成长都壮大了团队的建设，团队的壮大又促成了每个人的成功，团队和个人形成了良性的互动。至于团队和公司的利益那就更是浑然一体、休戚与共的了。事业，集个人、团队、公司、国家、社会、民族的利益为一体，是一个多方共赢的事业。这个事业本身决定了成功不是靠单打独斗，而是要靠团队力量。因此，必须识大体、顾大局，时时处处具备团队的心态。

(4) 专注的心态。同一个老师，同样的学习条件，为什么一个成功了，另一个却失败了？是他们的资质和才智有差别吗？不是的。那是什么原因呢？是他们的态度专注的程度不同。人的精力是有限的，只有把有限的精力高度集中在一点上才能形成巨大的穿透力，才能达到自己的目标。这就是“钉子效应”。那种朝秦暮楚、见异思迁、这山望着那山高的人，成功与之失之交臂。

(5) 坚持的心态。世界上很多事情的成功都存在于再坚持一下的努力之中。所有的失败者都是失败在放弃上。失败者和成功者的最终区别就是缺少了再坚持一下的努力。医学家罗斯，为了证明蚊子是疟疾的媒介，日复一日地和蚊子打交道。1893年夏天的一天，天气特别



炎热，他在显微镜下已经艰苦地观察了八个小时，眼睛酸痛、视力模糊、蚊虫叮咬、汗流浹背，他已经筋疲力尽。可是还有两只蚊子没有观察。他咬着牙继续工作，终于在最后两只蚊子身上，找到了与疟疾寄生虫的色素完全一样的小颗粒，为人类找到了传播疟疾病的根源。如果他当时意志不坚定，没有咬牙坚持观察最后两只蚊子，或许就会让疟疾病的根源从此埋没，人类至今还可能在疟疾病肆虐下饱受磨难。坚持就是胜利，这是所有成功人士的共同感受。哥白尼研究著述“天体运行”用了三十六年，马克思撰写“资本论”用了四十年，歌德写诗剧“浮士德”花费了六十年，“红楼梦”一书耗尽了曹雪芹毕生的心血……这样的例子举不胜举。放弃就是失败，坚持就能成功，这是成就事业的铁律。要想成功就必须具备坚持的心态。

(6) 如何修炼正确的心态。心态是人的心理由于各种信息刺激所做出反应的趋向，心态的不同导致人生的不同，而且这种不同会有天壤之别。心态决定命运，心态决定成败。积极正确的心态不是先天固有的，是后天修炼的。我们完全可以通过修炼我们的心态来成就我们的事业，改变我们的人生。到底如何修炼正确的心态呢？孟子说：“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨……”。苦其心志就是利用各种方式、各种方法，用各种信息去激发、去催生正确心态的诞生。修炼正确的心态，应该从以下几个方面着手。

① 学习，知识就是力量。获得知识的唯一方法就是学习。只有学习才能明大势，只有学习才能知不足，只有学习才能求改变。我们要向社会学习，向书籍学习，向古今中外的先贤哲人学习，向一切比我们优秀的人学习。通过学习，不断地增强我们的使命感、责任感和危机感，唤醒我们心中的动力。天生我才必有用，人生在世不能白来一趟。

② 优化自己的生活空间，多和比自己优秀的人在一起。潜移默化的威力太大了，一个人如果长期和那些心态消极的人在一起，自己的心态也会变得消极。环境、氛围的影响至关重要。所以，要修炼积极的心态就要和比自己优秀的人在一起；远离那些愚昧、落后、心态消极的人，主动去感触和接受优秀人物，使自己的心态受到积极的影响和感染。

③ 多读成功人士的传记和著作，多听成功人士的讲课。每个成功人士，他们走过的都是坎坷的成功路，他们所著述的都是精彩的拼搏图。多读哲人、伟人和科学家的传记、著作，用他们那些传奇的人生经历，永远奋进的精神，不断地激励我们自己，锤炼我们的心态。

④ 凡事主动出击，一切从今天开始。机不可失、时不我待！改变自我，修炼心态必须从现在开始，从今天开始，绝不能等到明天。明天只是一种期待和希望，是一张无法兑现的空头支票。很多智慧超群的人，留在身后的仅仅是没有实现的明天的计划和半途而废的诱人方案。明天是那些懒散无能之辈逃避改变、掩饰失败的最好的搪塞之词。提炼正确心态，不能推委，不能拖延，要立即行动，从现在开始，从小事开始，从身边的一点一滴做起。

⑤ 克服怯懦，增强自信。很多事情的失败不是因为困难，而是因为怯懦。争取成功的过程还没开始，就因为怯懦的心态而放弃了努力。这样，再容易的事情也不可能做成。修炼正确的心态必须克服怯懦，充满自信。在任何情况下都要坚信：我能行！我最棒！我一定能成功！

⑥ 远离无聊。无聊的本质就是消极、无奈、无意义，它使人意志消沉、无所事事，在不知不觉中走向消亡。它是成功的腐蚀剂。修炼正确的心态就要远离无聊，不做无聊的事情，不说无聊的闲话，不交无聊的朋友。树立积极向上的心态，时刻把事业放在心上。

⑦ 驱除懒惰，百事勤奋。懒惰是人的一种本能，很多美好的事业都是因为懒惰而失败



的。勤奋是人的一种美德，很多艰难的事业因为勤奋而成功。勤奋使人成功，懒惰使人失败。一位科学家说过：世界上有两种动物能登上金字塔顶，一种是雄鹰，另一种就是蜗牛。雄鹰凭借不懈的飞翔，蜗牛凭借坚韧的爬行。它们都登上了金字塔顶。一个人的成功除了智慧和机遇等外部条件外，勤奋努力就是主要成因。

⑧ 正视现实。正视现实包括正视社会和正视自身两个方面。社会是客观的，既有利于自己的一面，也有不利于自己的一面。积极的心态是正视社会、适应社会；消极的心态是脱离社会、逃避社会。大学生应该一切从实际出发，处理好理想与现实的关系。正视自身就是对自己的思想表现、学习状况、个性心理特征等有一个比较客观的认识。只有对自己有了客观的认识，才有利于将主观愿望与客观实际结合起来。

⑨ 敢于竞争。大学生就业制度的改革，使竞争越来越激烈。只有敢于竞争，才能适应新的就业机制的要求。敢于竞争，就要从实际出发，发挥特长，依靠真才实学，准备经受挫折，做竞争的强者。

⑩ 不怕挫折。由于各种原因，大学生在求职择业时，或多或少地会遇到挫折。面对挫折，大学生应该保持健康的心理，采取冷静的态度，认真分析失败的原因，勇于战胜挫折，不要消极退缩。

⑪ 放眼未来。由于各种原因，一部分大学生的个人意愿难以完全实现。对此，大学生应有充分的估计和思想准备。要从长计议，放眼未来，从大处着眼，用发展的眼光看待问题。

#### 【案例 7-1】信心不足，缺乏主动。

毕业生小刘学习成绩和其他方面条件都不错，在就业的初期满怀信心。但由于专业冷门等原因，找过几家单位都碰了壁，结果产生了自卑感，在后来的择业过程中表现越来越差，陷入恶性循环而不能自拔，以至于到了新的用人单位那里，只能被动地问人家：“学某某专业的要不要”，其他什么话都不敢讲，最终未能落实就业单位。

分析：小刘的失败是由于自卑心理在作怪。在择业遭受挫折后，一蹶不振，对自己评价过低，丧失了应有的自信心，择业时缺乏主动争取和利用机遇的心理准备，不敢主动、大胆地与用人单位交谈，也就不能很好地表达自己。越是躲躲闪闪、胆小、畏缩，越不容易获得用人单位的好感。这种心理严重妨碍了一部分毕业生正常的就业竞争，使得那些原本在某些方面比较出色的毕业生也陷入“不战而败”的困惑中。

#### 【案例 7-2】被动等待，坐失良机。

浙江某单位向学校发布了要来校招聘大量人才的信息，校就业指导中心迅速公布并电话通知了各学院，各学院反应不一，有的学院领导亲自打电话与对方联系，推荐自己符合条件的毕业生，有的则主动邀请对方到学院来选毕业生，有的则用特快专递寄出了学生的推荐材料。而与此同时，部分同学却在等待面试通知，认为反正该单位要来校招聘，等来了再投材料也不迟。后来，这家单位真的来了，人事部门负责人却非常抱歉地说：“真对不起，其实，我们几天前就已到贵校，但刚跨进贵校校门，就被贵校某学院盛情‘拦截’而去，晚上住在贵校招待所，闻讯而来的毕业生一拨又一拨，结果我们的计划提前录满了。”在场的毕业生后悔不已，机会就这样在等待中错过了。

分析：在求职择业过程中，机会应该说对每个人都是均等的，就看你如何把握它。各种





招聘人才的信息，每时每刻经过各种渠道在发布、在传递。信息传递的载体好比一条河流，信息是河流中的浪花，你抓住了，就归你所有，你错过了，就无法回头。因此，只要你认准这条信息对你有用，你感兴趣，就必须主动以最快捷的方式向发出信息方做出反应，让对方知道你、了解你，才有可能看中你。机会往往就是这样被主动者拥有。

### 【案例 7-3】不要放弃任何一次机会。

某毕业生赶到杭州某次人才市场时，已是下午3点多钟，此时，许多单位已录满人员撤摊而去，剩下的单位也在整理材料考虑收场，他抱着试试看的心态向自己感兴趣的某单位递了最后一份材料，并诚恳地说明了自己晚来的原因。谁知刚过两天他就收到了该单位面试通知，一周之后便签订了正式协议，真是山重水复疑无路，柳暗花明又一村。

**分析：**外出参加人才招聘，一般来说应赶早不宜迟，但有些客观因素是无法预测的，在这种情况下要随机应变，要沉着、有耐心。有时，耐心等到最后，好戏就在后头。总之，要么赶早，给对方留下深刻的第一印象，要么耐心等到最后压轴，同样也会给单位以深刻的印象。

## 7.1.5 社会角色的认知与转换

大学毕业生走向社会，社会角色发生了根本转变，需要正确认识从“学校人”到“社会人”、“职业人”的角色转换，积极主动地适应社会，适应新环境；正确认识自我，确定新的人生起跑点；开放自我，走出封闭，培养群体意识；培养独立、主动意识，尽快实现角色的转换。

### 1. 大学生就业后的社会角色转换

社会角色是指由人们所处的特定的地位和身份所决定的一整套规范系统和行为模式，是社会赋予人的权利和义务，是人们对具有特定地位的人的行为的一种期望，是社会群体的基础。它揭示了每个人在社会中的地位和在人际关系中的位置，代表了每个人的身份。角色转换，即人的社会任务或职业生涯不断变化，角色也随之变化，从一个角色进入另一个角色的过程。角色转换的根本变化是权利和义务的变化。

毕业生就业后的社会角色转换不是瞬间发生和完成的，而是一个过程性行为，包括取得角色和进入角色两个环节。即与用人单位达成协议——持报到证报到——踏上工作岗位——见习期结束，这一过程称之为取得角色；取得某个角色——获得某个角色的认可——自觉地、完全地投入某个角色，这一过程称之为进入角色。

### 2. 角色转换的认识与实现

(1) 正确认识角色转换。社会角色由角色权利、角色义务和角色规范三要素组成。学生角色与职业角色的主要区别在于：社会责任不同，社会规范不同，社会权利不同。

(2) 角色转换的实现。角色转换通常包括角色领悟、角色认识、角色实现三个方面的内容。角色转换是一个艰苦的过程，大学生要顺利实现角色转换，应自觉克服依恋、畏缩、自傲、浮躁等不良心态，努力做到安心本职、甘于吃苦，放下架子、虚心学习，善于观察、勤于思考，勇挑重担、乐于奉献。



### 7.1.6 积极适应和走向社会

大学时光是人的一生中最重要的发展阶段，大学校园给毕业生提供了知识和技能的储备，许多人的性格和人格都是在大学里塑造完成的。但是，不管毕业生在大学校园里是优秀还是平凡，都将最终进入社会，走上工作岗位，这是由学校到社会的一个转变过程。毕业生只有充分意识到学校环境和社会职业环境的不同，转变角色，逐步适应社会，才能最终走向成功。

#### 1. 认识学校环境和社会职业环境的不同

一个人的成功既取决于个体的素质，又取决于所面临的环境。因此，大学生走向社会，若想取得成功，既要认识自己，又要认识环境。大学毕业生毕业走向社会，岗位千差万别，环境各不相同，但有一点是共同的，即从学生生活环境进入了职业生活环境。每个特定的环境，都有其自身的传统、风格，都有不同的特点。我们只有认识环境，适应环境，才能改造环境。学校环境和社会职业环境是截然不同的，其差异主要有以下几个方面。

(1) 学校环境是自然的、未经设计的环境，社会职业环境是经过加工的、秩序化的环境。学校教育是根据社会的现实和未来的需要，遵循学生身心发展的规律，有目的、有计划、有组织地引导受教育者获得知识与技能，陶冶思想品德，发展智力和体力的一种活动。学校教育的目的是培养和塑造人才，因此从教学计划到教材、授课、作业，从课内活动到课外活动，从班集体的组织到各种环境的布置，都是经过精心设计的，学生生活秩序井然。职业生活则主要靠自己摸索、奋斗，不会有人为你去精心设计任何方面。因此，不同的对待方式，结果会大不相同。

(2) 学校生活是浪漫的、梦幻的；职业生活是现实的、郑重其事的。学校生活的一个重要特点是思想言行一般不直接作用于社会现实，做作业是为了消化、巩固课程学习，演讲是为了训练口才和思维……错了也无关紧要，可以从头再来。职业生活则根本不同，你的一言一行将直接作用于你服务的单位和对象，给社会形成直接的影响。如果你设计桥梁，建造楼房、工厂，错了一个数字，后果不堪设想；你当法官，做记者，不实事求是，会造成极坏的社会影响；你当教师，一言一行都会影响学生。因此，职业生活要有高度的责任感和良好的职业道德。

(3) 学生生活属非分配领域，同学之间不发生利益冲突；职业生活属于分配领域，相互间利益相关。学生来校是为了学习，相互间不存在利益冲突，同学之间的感情是非常纯洁的，因而保持的时间也最长。在校期间，也会发生一些矛盾，但毕业生回过头来看，大家都会觉得根本算不了什么。职业生活属于分配领域，人们通过职业生活既要成就事业，又要养家糊口。选拔干部时，一个或几个名额，大家都想上；工资、奖金的发放，住房的分配等，都与个人利益相关。职业生活的协调靠政策、机制。刚走上工作岗位时，有些同学对此极不适应。

总之，认识环境是我们适应社会、走向成功的一个重要问题，应当引起我们的高度重视。

#### 2. 树立良好的第一印象

第一印象是某种客观事物首次作用于人的感官，在人的头脑中产生的对事物整体的反映，包括事物的外观形状、行为特点、价值评价等。第一印象在人与人相互认识和交往过程



中有着非常重要的影响作用,人往往对第一印象很深刻,产生先入为主效应和定势效应。毕业生要关注自己给单位的第一印象,重视自己的品质和文化素养,同时还应注意一些实用技巧,如衣着整洁、讲究仪表、举止得体、虚心求教、守时守信、遵章守纪、严守秘密、待人真诚等。树立良好的第一印象只是第一步,还需长期不懈的努力,以自己良好的品质、正直的为人、出色的工作去建立更深层次的长期印象。

### 3. 建立和谐的人际关系

人际关系是人与人之间心理上的关系和心理上的距离,是以一定的群体为背景,在相互交往的基础上,经过认识调节、情感体验、行为交往等手段而形成的,是人们长期交往的结果。建立和谐的人际关系具有十分重要的意义,可以尽快消除陌生感,适应新的人际环境;可以使工作顺心,生活愉快;可以使自己心情舒畅,心理健康;可以增进团结,有利于团体成员的合作。建立和谐的人际关系,需要具有良好的道德品质和文化素养,做到尊重他人,不要自恃清高;平等待人,不要厚此薄彼;热心助人,不要见利忘义;诚实守信,不要贪图虚名;律己宽人,不要心胸狭窄。

### 4. 积极主动地适应社会

毕业生由学校步入社会,常常会面临理想和现实的矛盾;社会需要与自我完善的矛盾;学生惯性思维与社会角色的矛盾。大学生应该积极主动地适应社会,努力做到三个方面:首先,立足新岗位,树立新意识,即树立角色意识、独立意识、主人翁意识、协作意识等;其次,不断学习,自我完善,不断充实自己,学习新技能;最后,把握时机,适时调整,根据社会形势变化,不断修正自己的奋斗目标。

### 5. 充分利用好业余时间,不断学习以充实自己

大学毕业以后五年、十年、二十年,毕业生之间在学识、成就乃至职位等方面,差别很大,原因是多方面的。爱因斯坦等学者认为,人的差异产生于业余时间。对业余时间利用的情况不同,人们今后的发展也大不相同。所以,我们要充分利用好业余时间,坚持在业余时间进行学习,不断提升自我。

## 7.2 就业途径

### 7.2.1 大学生就业市场的类型

大学毕业生就业市场是社会主义市场经济体系下要素市场中劳动力市场的一部分,是专门以高校毕业生为对象的初次就业市场,是高校毕业生就业制度的一个重要组成部分。其任务是举办就业洽谈、进行供需信息交流、开展咨询服务等活动,通过市场作用使大学毕业生找到合适的工作,用人单位得到所需的人员,其服务的对象是大学毕业生。大学毕业生就业市场的供需主体——高校毕业生组成的劳动力供方和有自主用工权的用人单位组成的需方。大学毕业生就业市场的运作结果就是就业协议书,确保就业协议书的法律地位是保证毕业生就业市场正常运作的关键。

就业协议书要经过鉴证和批准两道程序。对就业协议书的鉴证包括两个方面,即鉴证学生身份和鉴证就业协议书的合理合法性。鉴证工作由学校主管毕业生就业工作的部门具体实



施, 需要用行政手段保证就业协议的执行, 以维护市场运作的秩序。大学生就业市场按其外在表现形式可分为有形市场和无形市场, 两种市场交相辉映, 形成了与我国高等教育体制相适应的高校毕业生就业市场体系。

有形市场指的是在特定的时间和地点, 为大学毕业生、毕业研究生和用人单位举办的就业洽谈和招聘活动。有形市场主要分为以下几种市场: ①毕业生所在学校的毕业生就业市场。它是针对本校毕业生的特点, 邀请与其密切相关的用人单位参加, 主要是为本校毕业生就业服务的市场。②分科类就业市场。它主要是地方毕业生就业主管部门从用人单位和学校两方面考虑, 从市场细化的角度出发, 把理、工、农、医、师范等科类的毕业生分别集中起来, 与相应的用人单位进行双向选择。③区域性毕业生就业市场。它是由区域性毕业生就业市场举办的、为区域性毕业生和用人单位服务的毕业生就业市场。如以北京为中心的华北区域市场、以上海为中心的华东区域市场、以广州为中心的华南区域市场、以武汉为中心的华中区域市场、以西安为中心的西北区域市场等, 这些区域市场辐射性很强, 对周围省市的用人单位和毕业生都具有较大的吸引力。④行业性毕业生就业市场, 主要为本系统、本行业毕业生和用人单位服务的就业市场。⑤层次性毕业生就业市场, 分别举办研究生就业市场、本科生就业市场和专科生就业市场。

有形市场的作用是显而易见的, 但无形市场的作用也越来越大。无形市场指的是毕业生就业信息市场, 即通过互联网、电话、报刊以及其他通信和传播手段完成供求双方的联系、洽谈和签约过程的市场。网上招聘、网上面试、网上求职的快捷、灵活已被越来越多的用人单位和毕业生所认同并接受。目前, 我国已建立起全国毕业生就业信息网络, 采用由清华大学开发的全国招生录取、学籍管理和毕业生就业管理合一的信息系统, 进一步解决了信息标准不统一、数据不能直接使用、信息不能共享等问题, 实现了用人单位的需求信息和毕业生的资源信息从网上直接获得, 毕业生和用人单位通过互联网足不出户就可以进行双向选择, 大大提高了效率, 节省了人力和物力。

## 7.2.2 大学毕业生就业市场的特点

大学毕业生就业市场是随着社会主义市场经济体制的建立和高校毕业生就业制度改革的深化而逐步建立的。它不仅使毕业生资源得到了有效的配置和利用, 促进了经济的发展和社会的进步, 而且加强了学校与社会的联系, 促进了学校的教学改革, 调动了学生学习的积极性。然而, 目前我国大学毕业生就业市场的建立还处于初始阶段, 需要经历一个从不规范到规范, 从不成熟到成熟的发展过程。

大学毕业生就业市场作为一种高级人才市场, 具有与一般劳动力市场不同的特征。大学毕业生就业市场的特点表现为: 专门性、群体性、时效性、需求多变性。

(1) 专门性, 即大学毕业生就业市场是一种专门的人才市场。由于我国基础差, 底子薄, 经济落后, 我国大学生占总人口的比例比较低。在当今经济发展步伐加速的新时期, 大学毕业生只有具有现代化建设所必需的专业知识和能力, 才能在就业竞争中处于十分有利的地位, 从而拥有广阔的就业前景。与一般的劳动力市场相比, 大学毕业生就业市场的就业率是比较高的。

(2) 初次性, 即大学毕业生就业市场是初次就业市场。大学毕业生是初次就业, 缺乏就



业经验，而就业的愿望又比较迫切，对就业的期望值一般都比较高的。理想与现实之间很容易产生矛盾，因此，就业指导在大学生就业市场中起着重要作用。

(3) 时限性，即大学生就业具有一定的季节性。譬如，我国大学生一般是在每年七月份毕业，因此，此前数月便是毕业生就业市场最繁忙的时期。

(4) 群体性，全国每年有上百万名高校毕业生第一次进入社会就业，这是一个特殊的群体。所以，学校及教育主管部门必须精心组织安排，做大量细致的工作，才能实现大学毕业生的充分就业。

### 7.2.3 大学生如何利用就业市场

大学毕业生充分利用就业市场的关键是在利用好网络的基础上“勤找”和“勤跑”，充分利用好有形市场和无形市场。随着网络技术的发展，无论是有形市场还是无形市场都需要通过网络这一载体发布各种信息。

作为有形市场的各种招聘会，事先都会通过网络公告招聘会召开的时间、招聘会的类型、前来招聘的单位和招聘的岗位。因此毕业生应该充分利用网络，在求职期间尽量保证每天都有一段时间上网查看各种招聘信息，否则就业市场的时限性就可能令你错过求职的大好机会。在明确招聘会或招聘信息的情形下，根据自身的实际，如果条件允许，可以考虑前往，与用人单位面对面交谈。同时，通过无形市场得到了招聘信息，应亲自打电话给用人单位确认信息的真伪，如果双方均有意向，可以提出亲自前往用人单位面谈，从而增加被聘用的可能性。最后，同学之间应该互通各种招聘信息和多交流求职经验。

### 7.2.4 就业市场的人事代理制度

人事代理制度是现代人事管理制度的重要组成部分，是指在社会主义市场经济条件下，经组织人事部门批准或授权的人才服务机构接受各类用人单位或个人的委托，运用社会化服务方式和现代化手段，按指定的法律和政策规定，代为管理与办理人事关系和人事业务，提供人事人才社会化服务的一种新型的人事管理制度。简单地说，就是把“单位人”变成“社会人”，实现人事关系管理与人员使用分离，即单位管用人，而一些具体的人事管理工作，如档案管理、计算工龄、评定职称、社会保险等，由人才交流中心代管。个人办理人事代理后，等于有了人事主管部门，人事代理事务主要由人才交流中心承担。人才交流中心一般可以为毕业生提供以下服务。

- (1) 保存人事档案，代理人事关系。
- (2) 办理大中专毕业生（军转干部）接收手续，大中专毕业生实习期满转正定级手续。
- (3) 按照有关人事政策办理档案工资晋升、工龄计算及原身份保留。
- (4) 为进入某个市的毕业生办理落户手续。
- (5) 辞职、辞退人员原工作身份的认定及档案流动手续的办理。
- (6) 专业技术职务任职资格（工人技术等级）的认定、考核和晋升的申报。
- (7) 协助办理社会统筹养老、待业、医疗等保险和退休手续。
- (8) 办理出国（境）政审手续以及到国（境）外求学深造的政审及相关手续。
- (9) 代理党、团组织关系的接转、管理，开展组织生活。



- (10) 负责委托人的计划生育管理工作，为其办理婚姻状况证明。
- (11) 按照有关规定为存档人员出具有关证明材料。
- (12) 为存档人员及时收集有关材料，整理入档。
- (13) 为存档人员办理流动手续。
- (14) 查询人才信息，发布招聘广告，代为招聘人才。
- (15) 为委托单位进行岗前教育、继续教育、专业技术知识培训。
- (16) 代理其他与人事人才工作相关的业务工作。

对于大学毕业生来说，下列情况的毕业生可办理人事代理关系。

- (1) 未落实就业单位，或已在某市就业，未办理就业手续，但想把户口和档案留在某市的。
- (2) 今年不就业，明年继续考研的。
- (3) 要求出国的。

(4) 与没有人事接收权的单位签约的，需在人才市场办理个人委托代理，由人才市场负责管理档案和户口，或只管理档案，户口迁到亲属家。

大学毕业生如不及时办理人事代理，在涉及落户口、身份认定、职称评审、工龄计算等方面均受到很大影响。也就是说，应办理而不办理人事代理，无法保障单位和个人的合法权益。

### 7.2.5 大学生就业途径与流向

总的来说，目前我国大学毕业生的就业途径与流向主要包括国家机关（行政单位和事业单位）、企业（国有企业、民营企业、外资企业和合资企业）、升学及其他。具体来说，有以下几个方面。

(1) 报考公务员、事业单位。目前，这是多数大学毕业生的第一选择。

(2) 进入企业和公司。随着我国经济的发展，进入企业和公司施展自己的才华已经成为大学毕业生的主流选择，而且企业和公司提供了大量的就业机会和岗位。这应该是毕业生就业的主要途径和流向。

(3) 自主创业。现在国家鼓励大学生自主创业，国家和各级地方政府也出台了一系列鼓励大学生自主创业的优惠政策。虽然自主创业需要承担比较大的风险，但随着自主创业与各项制度的完善，这也成为了大学毕业生就业的一个重要途径。近几年来，网上创业与就业成为了大学毕业生就业的一个新型途径。网上创业无疑让面临就业问题的大学生们多了一种选择。“人在家中坐，钱从网上来”的新就业方式正在向我们走来。

(4) 升学。有一部分大学毕业生选择了考研究生，继续在学校深造。研究生的报考非常火热，报考率呈逐年增长的趋势，考取研究生成为了很多毕业生的梦想。这些年，随着研究生就业难度的加大，报考研究生已经有所降温。

(5) 出国继续深造。面对国内严峻的就业环境，一部分大学毕业生选择出国继续深造，寻求学业上的进步、视野的扩大和能力的提升。目前，出国继续深造的人数日益增多，规模在不断扩大。

(6) 参军。

(7) 到基层就业和贫困地区就业。国家一直在积极引导和鼓励大学生到贫困地区和基层



就业,如“三支一扶”——支农、支教、支医和扶贫。毕业生到基层既实现了就业,还可以全面了解中国的国情,增强建设社会主义新农村的使命感,增强对祖国的责任意识,增长才干。

### 7.3 就业工作程序

#### 7.3.1 就业管理部门的工作流程

##### 1. 政府就业管理部门的工作流程

政府就业管理部门的工作流程大致分五步。

(1) 教育部对年度国民经济发展和国家重点建设工程情况开展调查研究,制定相应的政策,从而确定年度的就业工作意见。各省、自治区、直辖市、中央各部委按照文件精神制定出本地区、本部门所属高校毕业生就业工作的具体意见。这项工作,一般在毕业前的半年内基本进行完毕。

(2) 教育部在每年的10月份左右向各地区、各部门提供下一年度的毕业生资源情况,包括毕业生所在的学校、所学专业以及毕业生的来源地区等。教育部还负责向社会及时通报毕业生资源情况和需求情况,并适时组织毕业生供需信息交流工作。

(3) 各地区、各部门和各高校的就业管理机构在每年的11月20日起至下一年的6月份,采取多种形式召开由学校 and 用人单位参加的“供需见面、双向选择”大会和开办毕业生就业市场,为毕业生求职择业创造条件,提供服务。毕业生在学校的指导下可直接参加这类活动。

(4) 各高等学校在完成全部教学计划以后,按照国家统一要求,一般从6月底开始根据就业方案为毕业生发放报到证,并办理离校手续。

(5) 毕业生报到工作结束后,各级就业管理机构对当年毕业生就业情况认真进行总结。教育部汇总全国毕业生就业建议方案并连同毕业生就业情况报告上级。

##### 2. 高校就业管理部门的工作流程

毕业生的就业工作具有连续性,毕业生就业管理部门是毕业生就业指导中心,负责本校毕业生就业的具体事宜。其管理工作流程大致如下所述。

(1) 制订年度毕业生就业工作目标。

(2) 针对在校学生开设就业指导课,进行贯穿大学四年的就业教育和全方位的就业指导。

(3) 生源统计。每个新学年开学初(9~10月份),由毕业生就业指导中心按人数、专业、生源地、统计毕业生生源情况,汇总后印制《毕业生资源信息》,主要是向用人单位提供生源信息。

(4) 每个新学年开学初制订专业介绍。专业介绍包括所设专业、培养目标、专业内容、课程设置(基础课、专业课、选修课)、毕业生适合的工作领域、专业前景等。专业介绍由毕业生就业指导中心统一印制并发放给毕业生,并编入《毕业生资源信息》中。

(5) 毕业生资格审查。毕业生资格审查的目的是确认和核实每一位毕业生的入学资格,毕业生通过资格审查是取得毕业资格的重要条件之一。毕业生资格审查的主要内容是毕业生



## 大学生职业生涯规划与就业指导

生源地、姓名、性别、年龄、专业、学制、培养方式等，所审查的内容以招生三联单上内容为准。如有不一致之处，需出具相关手续。如改名手续，需出具市区级公安部门的改名手续；生源地变迁，需出具户籍变动手续（由现住址所在地的派出所出具户口迁移证明）；降级、休学、转系、转专业等，需出具学籍变动手续。

（6）发放就业协议书。协议书由教育厅统一印制，一式三份，领取对象是已取得毕业资格的毕业生。就业协议书由毕业生就业指导中心统一填好号码后发放给毕业生。因为协议书是派遣的重要依据，所以毕业生要仔细阅读上面的条款及说明，填写姓名。

（7）走访用人单位，介绍毕业生情况，开辟毕业生就业市场，收集需求信息并及时发布就业信息。

（8）毕业生就业指导中心向用人单位发邀请函，邀请用人单位参加学院举办的招聘会。

（9）组织校园招聘会，为毕业生和用人单位搭建“供需见面、双向选择”的就业平台，为毕业生求职择业创造条件，提供服务。

（10）每月按时统计上报毕业生就业率，调查评估本院毕业生就业情况，认真总结，提出建议。

（11）收集已签订好的就业协议书，并确定档案、户口档案去向，以此作为上报就业计划的依据。

（12）形成就业方案并上报教育厅。

（13）毕业生离校、派遣。

① 毕业生凭学院各部门盖章的《毕业生离校财物清退单》到教务处领取毕业证，到毕业生就业指导中心领取就业报到证。

② 发放《就业报到证》。《就业报到证》是毕业生就业管理部门派遣毕业生的重要依据。根据用人单位返回的就业协议书，录用进入编制的毕业生派遣到用人单位，聘用未入编的毕业生和未就业的毕业生一般派遣回生源地。《就业报到证》经毕业生就业办公室审核批准、盖章后由学院毕业生就业指导中心发放给毕业生本人。

③ 户籍关系发放，档案的转寄。户籍关系由保卫科和当地派出所根据就业方案办理毕业生户口迁移证明，并发放给毕业生本人。毕业生离校后，持《就业报到证》和《户口迁移证》在一个月内在指定的单位报到。

④ 毕业生档案由学生工作处组织装档、封档，并统一以机要的方式寄送到毕业生报到单位。

（14）毕业生持有关证明办理改派手续。

（15）其他日常事务。

### 7.3.2 毕业生就业流程

#### 1. 毕业生就业程序

（1）就业准备。认清形势、修炼心态、评估自我。从大学一年级开始做好职业生涯规划，制订本人的就业目标和发展方向，努力刻苦学习，掌握牢固的专业基础知识，积极参加社会实践活动，提升就业竞争能力。

（2）国家每年 11 月 20 日启动当年的毕业生就业工作。





(3) 资料准备。领取《毕业生就业推荐表》。《毕业生就业推荐表》是以学院的名义向用人单位推荐毕业生的一种具有可靠性、真实性、权威性的规范文书,学院为了保证其严肃性和就业主体竞争的公平性,推荐表的格式和内容是限定的,学院有关职能部门对表中的内容进行审核。

① 填写《毕业生就业推荐表》,复印各类证书等。

② 班主任对本班毕业生的《毕业生就业推荐表》进行审核。

③ 教务处核准历年的学习成绩(盖章)。

④ 系(院)审核、签字盖章。

⑤ 毕业生送《毕业生就业推荐表》、复印的各类证书(院级以上证书、含原件)到毕业生就业指导中心核对盖章。

(4) 收集就业信息。

① 学院毕业生就业指导中心发布的就业信息。

② 各种人才市场发布的就业信息。

③ 从实习单位了解到的就业信息。

④ 从各类报刊、杂志上了解的就业信息。

⑤ 从计算机网络上得到的就业信息。

⑥ 从老师、朋友、亲戚处获得的就业信息。

(5) 筛选就业信息。筛选就业信息应把握的原则:辨别真伪、善于对比、掌握重点、了解透彻、适合自我、有利发展。

(6) 接受面试或试教。充分准备好自我介绍的材料和试教、说课的教案。注意服饰整洁、谈吐得体、态度谦和。最后双方确认后期的联系方式和时间。

(7) 签订就业协议书。

① 毕业生与用人单位达成就业意向,签约时使用教育厅统一印制的协议书或用人单位的合同书。

② 协议书或合同书办理程序:用人单位盖章——毕业生签字——毕业生就业指导中心盖章(一式三份协议书,毕业生、用人单位和学校就业指导中心各持一份)。因每位毕业生只有一套协议书,因此要妥善保管。

(8) 毕业生派遣。

① 毕业生就业指导中心报当年就业计划,教育厅审批。

② 每年6月下旬,毕业生就业指导中心负责到教育厅办理毕业生《就业报到证》。

③ 保卫科按《就业报到证》办理《户口迁移证》并发放。

④ 毕业生办理离校手续。毕业生在离校前都会得到一份《毕业生离校财物清退单》,毕业生按其要求到各部门清退财物。毕业生办好离校手续后,凭借手续已清的《毕业生离校财物清退单》分别到学院教务处和毕业生就业指导中心领取《毕业证》和《就业报到证》。毕业生领到《就业报到证》和《户口迁移证》后在规定时间内到指定的报到单位报到,并办理户口迁入手续。

⑤ 学生工作处组织对毕业生档案的装档、封档,并通过邮政局机要方式按《就业报到证》的报到单位寄送毕业生档案,寄送时间为每年7月20日左右。



### (9) 档案托管、改派程序。

① 档案托管：尚未就业的毕业生需要异地托管档案、户口，必须在办理《就业报到证》（6月20日）前，取得该地人事局人才交流中心的接收档案和接收户口的证明，毕业生就业指导中心凭证明办理《就业报到证》。

② 改派程序：毕业生向签约单位申请毁约，原签约单位同意并签署意见，办理违约手续，向用人单位缴纳违约金。毕业生就业指导中心收到用人单位退回的就业协议书后出具证明，毕业生个人到大学生就业服务中心办理改派手续。

## 2. 求职准备

大学生求职时需要准备的材料有：资料（简历、求职信、推荐信、成绩单、证书等）、行头（服装、包、手机等）、招聘会信息及行业信息。具体的求职准备工作因人而异，但总的来说，大学生求职要做好以下几方面的准备。首先是材料准备，其次是要有心理准备。这主要包括九个方面：第一，明确目标。是选地区还是选单位，是到事业单位还是企业单位，单位不一样，所写的求职信和简历是不一样的，所以毕业生必须做到心中有数。第二，正确评价自己。正确认识自己的优势和缺点是进行自我定位的前提。第三，克服恐惧心理，不要随便否定自己。要不断地自我安慰“人无我有，人有我好，人好我新”。同时也不要存有不可能的想法。第四，凡事积极争取。不管遇到什么事情，去做不一定能够成功，但不做就一定不会成功，凡事要积极争取。第五，不轻易放弃专业。第六，培养耐心和耐性。如一家公司不要女生，门口等的女生都走了，只剩下一个女生被录用了。第七，调整就业心理，勇敢推销自我。第八，好的竞争心态和承受能力。摔倒了再爬起来，失败是成功之母。要做到“喜不狂、忧不绝、胜不骄、败不馁”。第九，求职安全。同学们来往奔波于用人单位与学校之间一定注意交通安全。在求职过程中遇事要三思而后行，谨防上当受骗。

**【案例 7-4】**应聘惠普（中国）有限公司的简历堆积犹如小山，小陈的简历却脱颖而出了。“与众不同的简历是获得面试的一种有效方法。”前程无忧《人力资本》杂志执行主编介绍说：“小陈用了一周时间做了个调查报告。”营销专业的小陈，很早就决定加盟惠普公司。小陈在投简历前，连续一周在中关村几个电子市场销售惠普打印机的摊位前观察，专门询问那些不买惠普打印机的人，原因是什么。一周后，他做了个详细的分析报告：有多少人不买惠普打印机？他们的年龄、性别、职业等情况如何？他们认为惠普打印机需要改进的地方有哪些？最后，在长达几页纸的调查报告后面，他标注了一句话：“如果想知道详细情况，请与我联系！”为什么惠普公司会关注这样一份特殊的求职简历呢？惠普（中国）人力资源部有关负责人表示，原因在于：公司要招聘的是市场方面的职位，而小陈跑到销售第一线了解情况，态度可嘉。另外，他的调查也很有意思，这也是企业最关心的问题。这个案例之所以成功，是因为求职者了解了企业的岗位需求。

## 3. 就业协议书的签订

### (1) 签订就业协议书。

① 毕业生与用人单位达成就业意向，签约时使用教育厅统一印制的协议书或用人单位的合同书。

② 协议书或合同书办理程序：用人单位盖章——毕业生签字——毕业生就业指导中心盖章（一式三份协议书，毕业生、用人单位和学校就业指导中心各持一份）。



(2) 大学生在签合同时要认真谨慎。大学生们在签合同时一定要小心谨慎,要认真阅读合同中的条款,要逐条逐字地仔细阅读,谨防陷入合同中的“陷阱”,否则毕业生就容易忽略合同中对自己不利的条款,使自己遭受损失,为日后的争议埋下隐患。常见的“合同陷阱”主要有五种。

① 口头合同——一些用人单位与毕业生就责、权、利达成口头约定,并不签订书面正式文本。一些求职心切、涉世未深的大学毕业生极易相信用人单位的种种“许诺”。其实,这种口头“合同”是最靠不住的,用人单位可以随时解除口头合同,让毕业生蒙受损失。

② 格式合同——用人单位按照国家有关法律规定和劳动部门制定的合同示范文本事先打印好的聘用合同。从表面上看,这种合同似乎没有任何问题,可是具体条款却表述含糊,甚至有许多种解释,一旦发生劳务纠纷,用人方总会按照自己设置的条款为自己辩护,最终吃亏的还是毕业生。

③ 单方合同——一些用人单位利用毕业生求职心切的心理,只约定应聘方有哪些义务,违反约定要承担怎样的责任,毁约要交纳违约金等,而合同上关于应聘者权利的条款几乎没有任何说明。如果毕业生与用人单位签订这样的合同,无疑是将自己送上“案板”,任由用人单位“宰割”。

④ 生死合同——一些危险行业的用人单位为逃避应该承担的责任,常常在签订合同时,要求毕业生接受合同中的“生死协议”,即一旦发生意外,企业不承担任何责任。如果签订这种合同,一旦发生意外事故,交涉起来就会有許多困难。

⑤ “两张皮”合同——有些用人单位为了应付有关部门的检查,往往与毕业生签订两份合同,其中一份合同用来应付劳动部门的检查,另一份合同才是双方真正履行的合同,而这份合同是不能公布于众的。遇到这种情况,毕业生一定要当心,认真对比两份合同的异同,防止陷入只有利于用人单位而侵犯自己合法权益的不平等合同陷阱。

### 【案例 7-5】口头协议无效。

某单位接收某校毕业生小张,当时已通过体检、政审考核等程序,该单位表示同意录用小张,但提出因没有带公章,请学校先盖章签署意见,他们同意之后再补办有关手续。校毕业生就业指导中心为慎重起见,反复提醒毕业生最好等单位先盖章,学校再盖章。但单位和学生本人都很急,单位说:“反正我们已同意接收,只要方便同学,简化手续,谁先盖章无所谓。”小张说:“我体检、政审都通过了,请给我一次机会,我愿写保证,保证因手续不全后果自负。”且小张所在院领导也打电话为之说情。鉴于此,学校先盖了章。谁知刚过两天,该单位将小张的协议书退回。

分析:签协议一定要慎重,必须把双方的约定以文字形式写下来盖章签字方生效,“君子协议”、“口头协议”都是空头支票,没有任何法律效力,一旦发生纠纷,毕业生的利益无法得到保障。因此毕业生必须学会保护自己。一般来说,毕业生最好是亲自前往单位签约盖章,如果一定要将协议书寄去签,那应该要求单位先出具书面接收函,以确保万无一失。

### 【案例 7-5】附加协议一定要权衡利弊。

某毕业生参加了考研,但成绩尚未出来,自己又没有什么把握,于是竭力到某单位应聘,后该单位要求正式签约,且催得很急,否则另考虑人选。该生担心错过良机,匆忙签约,且



## 大学生职业生涯规划与就业指导

未仔细推敲附加内容,即“服务期内不得以任何理由提出升学、出国、调动等要求,否则,缴违约金若干。”不久,研究生录取分数出来了,随即该生又收到了某校的录取通知,该生后悔莫及,单位却不答应更改协议,无奈只好放弃深造机会,履行协议。

**分析:**在签约过程中,有不少单位会备注附加一些协议条款,如“必须取得学士学位”、“必须体检合格”、“服务期多少年”、“违约金多少……”等,对这些内容,毕业生应看仔细,并权衡利弊,尤其是服务期和违约金等要考虑自身的实际情况和承受能力。

### 4. 违约责任与违约手续办理

大学生违约可以分成两种情况,一是主动违约,或者找到了更好的单位,或者是考取了研究生,或者是出国留学;二是被动违约,单位招聘时的承诺和签约后的行动不一致,或者单位当初描述的情况、岗位等不真实、不确切。第二种违约,责任不在求职者,他们是受害者,而第一种就是求职者的责任了。

造成学生主动违约的原因很多,就业压力下的草率签约保底,考研成绩出来前的保底。但是违约的结果给企业造成了伤害,使得企业对毕业生的诚心产生了质疑。虽然学生有违约的权利,也不能将违约和没有诚信划上必然的等号,但毕业生在行使违约权利前,一定要三思,要想清楚违约的结果以及给自己、给用人单位乃至给学校带来的影响。你的轻易违约可能会使你错过一条非常适合自己发展的道路,同时用人单位也浪费了招聘、培训成本,因此给用人单位留下不好印象,使下一届的学生就业受影响。虽然用人单位一般不会为此纠缠,但如果毁约造成严重后果,毕业生就会惹上麻烦。签约、违约前要考虑到方方面面,把眼光放得长远一些。在讲究“双赢”和“互利”的时代,千万不要因为一时的冲动贸然违约,造成“双输”后果。

毕业生必须树立法律意识,从法律的角度看待违约问题,毕业生与用人单位签订的就业协议属于劳动合同,根据《劳动合同法》的规定:“劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务,擅自违约将依法承担相应的违约责任”。违约的一方要根据毕业生与用人单位在就业协议书里的约定承担违约责任,一般是交纳违约金,还有可能是毁约后造成的保密、培训费用、服务期限等方面的违约责任。

毕业生与用人单位解除合约的基本流程如下所述。

① 与原单位协商,原单位接收违约之后,按照三方协议的规定交纳违约金(有些单位不收违约金),从原单位开出退函。

② 与新单位签订新的就业协议合同,从新单位获取接收函。

③ 拿着原单位退函(加盖原单位公章)与原单位签订的就业协议书和新的就业协议合同到毕业生就业指导中心办理就业登记和相关的改派手续。

**【案例 7-6】**吴某是一位条件相当优秀的毕业生,在学期间多次被评为三好学生、优秀学生干部,还经常参加各种社会实践活动,很受老师喜欢。在老师的推荐下,他找到一家中等企业,单位的经济效益也比较好。在找到工作后,他就在院办公室帮老师处理一些毕业生事情,因此有机会了解到更多更新的就业信息,其中有不少诱惑性很大,这时他开始动摇了,产生了与签约单位违约的念头。把心思告诉老师后,老师劝他别这山看着那山高,并给他分析那家签约单位的优势及发展前景。于是他便又继续安心在办公室帮忙。

可是随着他不断获知其他信息,他安分的心又按捺不住了,最终与先前的那家公司解约,



而攀上了大公司的枝头，尽管公司所给他的待遇与原来的差不多，“但是毕竟是大公司嘛，瘦死的骆驼比马大，一旦将来有什么变化，大公司也有它的生存优势”，他以这样的理由，给自己的毁约找到合理的借口。

在他投入到工作前的准备时，新的诱惑又出现了——一家外企以绝对的优势和诱人的薪资待遇来校园公开招聘，而他的专业也在需求之列。以他的成绩和所拥有的名誉，进入竞争行列应该有很大优势。这样的诱惑让他决定再做一搏。于是他以种种理由拿到第二份解约函，并为此付出 2000 元的违约金。最后，他击败其他同学进入外企，在牺牲了几家单位利益和学校声誉，并且致使其他同学失去就业机会之后开始了他的高薪生活。但不久他就辞职了，理由很简单：工作强度太大，自己无法适应其管理模式，没有自己的时间，生活有点累。

**分析：**在选择用人单位的过程中，有部分毕业生抱着“骑驴找马”的心理，即不管单位好坏先签下一家再说，然后继续去接受其他单位的挑选，一旦有稍微好点的单位则走上漫漫的毁约之路。对有发展前景的公司、对诱人的工作待遇、对惬意的工作环境产生仰慕的心理，这本无可厚非，但关键是看你怎么去做，怎么去追求，怎么去选择。盲目的攀高追求与选择不仅影响自己，也影响别人。首先，这种无休止的攀高会使毕业生自己感到难以轻松，患得患失的心理会使自己的愿望永远难以满足；其次，这种做法直接影响了用人单位的利益，会使一家甚至数家单位招聘工作成效低下，陷入人才不到位的困境；第三，毁约使自己信誉上受损害，经济上受损失，还使其他同学失去更多的就业机会；第四，直接影响学校的声誉，影响用人单位在以后招聘该校毕业生时的积极性和信任度。因此，这种于人于己皆不利的事情，毕业生应当慎之又慎。

### 5. 劳动争议的解决办法

劳动争议是指劳动关系双方当事人因劳动权利和劳动义务所发生的争议。劳动争议产生的前提条件是建立劳动关系。劳动争议的解决方法有以下几种。

(1) 用人单位与劳动者自行协商解决。协商是指劳动者与用人单位就争议的问题直接进行协商，寻找纠纷解决的具体方案。与其他纠纷不同的是，劳动争议的当事人一方为单位，一方为单位职工，因双方已经发生一定的劳动关系而使彼此之间相互有所了解。双方发生纠纷后最好先协商，通过自愿达成协议来消除隔阂。实践中，职工与单位经过协商达成一致而解决纠纷的情况非常多，效果很好。但是，协商程序不是处理劳动争议的必经程序。双方可以协商，也可以不协商，完全出于自愿，任何人都不能强迫。

(2) 向本企业劳动争议调解委员会申请调解。调解程序是指劳动纠纷的一方当事人就已经发生的劳动纠纷向劳动争议调解委员会申请调解的程序。根据《劳动法》规定：在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会负责调解本单位的劳动争议。调解委员会委员由单位代表、职工代表和工会代表组成。一般具有法律知识、政策水平和实际工作能力，又了解本单位具体情况，有利于解决纠纷。除因签订、履行集体劳动合同发生的争议外，均可由本企业劳动争议调解委员会调解。但是，与协商程序一样，调解程序也由当事人自愿选择，且调解协议也不具有强制执行力，如果一方反悔，同样可以向仲裁机构申请仲裁。

(3) 经调解不成，或当事人不愿调解的，可向企业所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁程序是劳动纠纷的一方当事人将纠纷提交劳动争议仲裁委员会进行处理的程序。该程序既具有劳动争议调解灵活、快捷的特点，又具有强制执行的效力，是解决劳动纠纷的重



要手段。劳动争议仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构。申请劳动仲裁是解决劳动争议的选择程序之一，也是提起诉讼的前置程序，即如果想提起诉讼打劳动官司，必须要经过仲裁程序，不能直接向人民法院起诉。

（4）当事人对仲裁裁决不服，可向人民法院起诉。根据《劳动法》第 83 条规定：“劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉，又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。”诉讼程序即我们平常所说的打官司。诉讼程序的启动是由不服劳动争议仲裁委员会裁决的一方当事人向人民法院提起诉讼后启动的程序。诉讼程序具有较强的法律性、程序性，做出的判决也具有强制执行力。

### 思考题 7

1. 大学生如何运用国家的就业政策实现人生目标？
2. 如何克服就业中的消极心态？
3. 如何做好从学生到职业人的角色转换？
4. 大学生如何利用就业市场？
5. 《劳动合同法》适用于大学毕业生就业的条款有哪些？
6. 毕业生就业程序有哪些？
7. 如何解决劳动争议和纠纷？



# 第8章

## 就业信息收集与求职技巧

### 8.1 就业信息的分类和内容

在就业形势日益严峻的信息时代，就业不仅是实力的竞争，也是信息的竞争，作为 21 世纪的大学毕业生，应当高度重视就业信息的重要性，积极主动、广辟途径地收集就业信息，并认真细致、去伪存真地分析、筛选、整理这些信息，从而做出准确的处理，把握选择的主动权，抓住就业机会，为成功就业奠定基础。就业竞争在一定程度上就是信息的竞争，谁掌握的信息多，谁的就业视野就开阔，就能在竞争中争得主动权，不失时机地选择自己的位置。

#### 1. 就业信息的分类

就业信息可分为广义就业信息和狭义就业信息，也可称为宏观信息和微观信息。宏观信息是毕业生就业的总体形势、社会对人才的需求、就业政策、就业活动等。微观信息是具体的用人信息，如需求单位性质、单位特色、专业要求、行业现状及发展前景、岗位描述、用人单位提供的条件等。在高校，就业信息是指用人单位发布的、择业者未知的、经过加工处理后对择业者具有一定价值的、客观存在的就业资料和情报。大学毕业生要成功实现就业，不仅取决于个人的学业成绩、能力水平、综合素质及社会对人才的需求等因素，同时也与毕业生能否及时有效地获取就业信息密切相关。

就业信息作为社会信息的一种，一般有以下几种类型。

(1) 口头信息。口头信息是指通过与人交谈获取的信息。毕业生通过与老师、同学、亲朋好友交谈，了解、打听到的就业信息都属于口头信息。口头信息不太系统全面，其权威性和可信度与谈话对象本身对信息掌握的程度有关。因此，毕业生对口头信息要做进一步的了解、核实。



(2) 书面信息。书面信息是指通过书面材料获取的信息。比如,毕业生获得的各种有关就业工作的指导性文件,学校和用人单位的各种书面通知、函件等。书面信息比较正式,权威性强,是毕业生必须重视和把握的信息。

(3) 媒体信息。媒体信息是指通过各种正式公开发行、发布的媒介载体获取的信息。比如,在有关报刊杂志、电视广播、网络发布的就业信息等。在现代社会,它们是承载信息的主要载体,特别是网络,因其信息更新速度快、信息量大而受到广大毕业生的青睐。但是,媒体信息,尤其是网络上的就业信息,混杂着众多虚假信息、失效信息和失真信息,甚至诱人进入“陷阱”的误导信息,毕业生对此一定要慎重,并及时向就业指导老师和有关部门咨询,以免上当受骗,误入圈套。

(4) 行为信息。行为信息是指通过信息传递人的面部表情和肢体语言获取的信息。比如,在接受面试的过程中,毕业生就要善于捕捉主考官的表情、动作、姿势,读出其中蕴涵的潜在意义,从而相应地调整自己的行为和心理。

就业信息作为人类社会信息的组成部分,随着社会信息的发展而不断发展,内容逐步丰富与多样化,传递的工具和渠道也大大超出语言、文字界限,图表、广播、计算机网络等都成了信息传递工具。

## 2. 就业信息的内容

就业信息的内容十分广泛,作为大学毕业生要了解以下 3 个方面的信息。

### 1) 择业有关政策

各院校的毕业生,应首先了解政府有关就业的方针、政策,通过了解政策,遵循政策,利用政策提供的条件,就能使个人受益匪浅;反之,政策不明,或与之抵触,或违反政策,都有害于组织及个人的根本利益。因此,必须收集和研究政府的方针、政策。

#### 【案例 8-1】“三支一扶”服务期满大学生就业升学可享受优惠政策。

据人力资源和社会保障部网站消息,人力资源和社会保障部、公安部、教育部、财政部、农业部、卫生部、国务院扶贫开发领导小组办公室、共青团中央八部门日前联合下发《关于做好 2008 年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作的通知》。

《通知》指出,2008 年是首批“三支一扶”大学生服务期满的第一年。要切实做好服务期满“三支一扶”大学生的就业服务工作。《通知》要求,服务期满考核合格的“三支一扶”大学生,报考党政机关公务员的,可以享受放宽报名条件、增加分数等优惠政策,同等条件下优先录用。公务员招考时,公务员主管部门也可拿出专门录用计划,招录“三支一扶”大学生。县、乡各类事业单位,有岗位空缺需补充人员时,也应拿出一定岗位面向“三支一扶”大学生进行公开招聘,原单位有岗位空缺需补充人员时,应优先考虑接收。服务期满考核为优秀等次的“三支一扶”大学生,参加事业单位公开招聘的,可按照有关规定破格聘用。各级机关招录公务员、事业单位招聘工作人员时,免收困难家庭“三支一扶”大学生的报名费和体检费。

《通知》要求,“三支一扶”大学生就业后,按照国家有关规定参加当地社会保险,其服务年限计入工龄、社会保险缴费年限。到西部地区和艰苦边远地区服务两年以上,服务期满后 3 年内报考硕士研究生的,初试总分加 10 分,同等条件下优先录取。自主创业的,可按





规定享受行政事业性收费减免、小额贷款担保和贴息等有关优惠政策。

《通知》强调，各级政府所属人才服务机构和公共就业服务机构要把自主择业“三支一扶”大学生的就业推荐工作作为开展公共服务的重要内容，切实抓好。要对自主择业的“三支一扶”大学生实行“一条龙、一对一”的就业推荐服务，保证每个自主择业的“三支一扶”大学生都有专人负责。

### 2) 就业法律法规

国家通过法律法规来管理、调节、规范组织的活动 and 个人的活动，排除组织之间的纠纷，制裁违法行为。法律法规既赋予组织和个人进行各项活动的权利，又赋予了组织和个人同一切侵犯自己合法权益做斗争的有效手段。如果依法办事，不仅可以取得合法效益，而且可以捍卫自己的正当权利，减少不必要的损失。由于我国人才市场机制尚不完善，因此出现了不少违纪违规现象，作为大学毕业生，必须清楚地了解就业法规、法令，学会用法律来保护自己。为做好毕业生的就业工作，从国家到地方近几年都出台了相关的政策，取消了一些限制性的措施，并为毕业生提供更多的服务项目。

例如，有的地区可以先落户后就业，了解这些就业政策的最重要的目的是利用好这些便利条件。

第一，了解国家就业方针、原则和政策。例如《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》（国办发〔2002〕19号），从这类文件中不仅可以了解当年的就业政策，更重要的是了解当前的就业形势和对策。

第二，了解相关的就业法律法规。例如《中华人民共和国劳动法》、《劳动合同法》、《反不正当竞争法》、《国家公务员暂行条例》等。在了解过程中，不仅要清楚它们的过去，而且更要关注它们的变化。例如《中华人民共和国劳动法》，依法办事，不仅可以取得合法权益，而且可以捍卫自己的正当权利，减少不必要的损失。自2008年1月1日起，新的劳动法开始实施，只有清楚地了解就业法规、法令，才能用法律来保护自己。

#### 【阅读材料 8-1】2008 年新劳动法规定的劳动合同应当具备的条款

2008年1月1日起，新的劳动法开始实施，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

2008年签订劳动合同时，劳动合同中应当具备以下几个条款。

- （1）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。
- （2）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码。
- （3）劳动合同期限。
- （4）工作内容和工作地点。
- （5）工作时间和休息休假。
- （6）劳动报酬。
- （7）社会保险。



(8) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护。

(9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

第三,地方的用人政策。各地区、各单位根据国家的有关规定,结合本地区的情况,对毕业生的引进、安排、使用、晋升等制定了一系列更为具体的规定,不少地区为了吸引人才,还制定了许多优惠政策,同学们可以有选择地了解部分地区的用人政策。

第四,学校的有关规定。为了保证毕业生就业的顺利进行,学校一般会根据国家的政策要求制定若干补充规定,这也是毕业生应该了解和遵守的。

### 3) 人才供求信息

供方信息,即生源情况,主要指当年各高校应届毕业生人数、专业分布情况、地区分布状况、专业设置、教学特色等。各高校均会把自己学校的生源信息向社会公开。对需求单位来讲,了解生源情况,有助于他们确定招聘方案。对广大毕业生来讲,了解生源情况,能够帮助了解和预测当年就业状况,调整好就业心态。

需求信息,即用人单位的信息,包括用人单位情况、择业时城市和用人单位的性质、业务范围等信息。

(1) 用人单位的信息。毕业生最忌讳的是在选择单位时对用人单位情况不甚了解,在择业时带有很大的随意性和盲目性,如只挑选大城市而不问用人单位的性质、业务范围;有的只图单位名称好听就盲目拍板等。要避免这些现象,就要做到对用人单位有个比较客观的评价,关键在于掌握用人单位的信息。

(2) 职业情况。了解产业的分类与结构,以及随着社会的发展,产业结构的调整和变化趋势;了解职业的分类与结构,以及该职业发展的趋势,使自己总揽全局,以便更好地把握自己,在国家建设的大背景下找到自己的正确位置。

(3) 当年毕业生总的供求形势。如全国当年毕业生的总人数,同类高校、同类专业的毕业生的情况,哪些专业紧俏,哪些专业供大于求等。

(4) 本专业培养目标、发展方向、适用范围、对口单位的情况。

(5) 同自己专业直接对口或相关的行业、部门和单位的现状和发展趋势。

## 8.2 就业信息的收集与使用

### 8.2.1 就业信息收集的基本原则

毕业生在收集信息时,既要做到高质高效、准确无误,又要符合自己的实际情况,因而要求毕业生在收集就业信息时应遵循一定的原则,明确择业方向,不能无的放矢,切合自身实际,反对脱离自己专业、自身特点等,否则就会适得其反,事倍功半。

(1) 真实性、准确性原则。只有真实准确的信息才有生命力。就业信息是否准确,是就业人员做出决断的关键因素。信息不准,会给择业工作带来决策上的失误。近年来,随着网上求职的流行,一些以营利为目的的中介机构,利用网络的局限性,发布一些虚假或过时的用人信息吸引、欺骗毕业生,毕业生为此东奔西跑,徒劳往返,既浪费金钱,又耗费时间,严重干扰了学校正常的教学秩序,给学校的毕业生就业工作造成很大的冲击。此外,有些情



况是利用关系好的朋友提供一些“诱人”的条件，对朋友的警惕就放松了，常出现被朋友欺骗的情况。

**【案例 8-2】**2015 年 10 月底，某高校的毕业生董军因就业单位未落实，非常着急。他四处奔波，并在网上搜索信息。有一天，他在网上收集到这样一条信息：某城市的人才市场将于近日举行大型毕业生与用人单位供需见面会，参加单位将达数百家，一些世界著名的跨国公司、国内著名的高科技公司、大型企业集团届时都将前来招聘大批毕业生，且薪金丰厚，欢迎各地区的大中专毕业生踊跃参加。董军一看，非常高兴，连忙将这一好消息通知其他尚未找到工作的同学，最后一共有数十位毕业生组成一个“应聘团”结伴前往。他们满以为这次这么多著名公司参加，一定能使他们得偿心愿，谁知当他们风尘仆仆、兴致勃勃地赶到供需见面会现场，发现入场门票价格不菲，买票入场后，看到的一切却让他们大失所望，看到的不是信息中所宣传的那样，大多是一些不知名的小公司、小企业滥竽充数，甚至有些公司还要收取高额报名费，而且大多数公司怀疑是带有传销性质的，让人提心吊胆、难以放心。董军一行连呼上当，愤慨不已，但也无可奈何。同时受骗的还有来自其他院校的许多毕业生。

他们这次结伴求职，花费了许多的时间和精力，精心准备了个人求职材料，讨论了可能要面临的问题和与这些著名公司面试要注意的细节等。可以说，他们什么都考虑到了，就是没想到这次供需见面会是一场骗局，甚至是一些违法的公司，以致劳民伤财，浪费了他们的大量金钱、时间和精力，这对于他们本来就焦虑的心理来说无异于雪上加霜。而董军则更是觉得对不住同学，没想到好心办了坏事，让他们遭受了不必要的损失。

解析：董军的经历对广大毕业生有很大的警示作用。毕业生在面对纷至沓来的信息时，千万不要盲目乐观，一定要保持清醒的头脑，认真的分析信息，将虚假信息尽早排除在视野之外。一般来说，无正规的发布机构或发布渠道、时间已过期的，或根本就没有发布时间，也没有联系人、联系方式的“垃圾信息”较易分辨，而那些经过精心“包装”，用“丰厚薪金”来诱惑大学生，大肆宣传的“欺骗信息”就不易辨别，极易让涉世未深的毕业生误入圈套，上当受骗。因此，毕业生在收集信息时应注意以下三点：（1）重视学校信息栏和供需见面会上提供的信息。（2）优先选择到政府人事部门所属人才交流机构举办的人才市场或人才中介去求职。（3）对网上的信息要通过网下的其他途径，比如向用人单位打电话，向有关主管部门和学校就业指导中心咨询等，先多方求证、确认，再去应聘。切不可轻易相信一些道德缺失媒体，特别是网上的假信息。

### **【案例 8-3】“第一次就业，我就上当受骗了。”**

小孟今年 26 岁，曾就读于东北一所专科院校。一谈起这次求职经历，他就有些愤愤不平。

2014 年，小孟准备迈出求职的“步伐”时，老天就掉了一张馅饼下来——大一就停学创业的同班好友小薛带回来一个消息，让小孟激动不已。小薛的亲戚代理了一个啤酒品牌，由于业务扩大，急需人手，让小孟到公司“帮忙”。他向小孟许诺：两年后，可以做某区域代理商，年薪 20 万！好友的介绍，诱人的许诺，小孟毫不犹豫地答应了。

到达长春的公司后，小孟并没有见到公司负责人，而是被带到了一个会议室（租来的一户单元房），开始为期半个月的“培训”，抱着“王侯将相宁有种乎”的思想，小孟坚持到了最后，还从老乡那里借了 3000 元，交了所谓的“入股金”。



之后，繁重的工作开始了，“小孟们”不仅要负责联系客户，还得帮忙装卸，每天忙得没有时间概念，一段时间后，公司负责人又让他们招商，一个人负责十几个点，小孟有些受不了了。劳动投入了不少，工资却迟迟未发，之后负责人又指定几个业绩好的去一个偏僻城市开辟市场，小孟就在其中，但还是没有提工资的事。这样的日子又过了几个月，工资干脆没了“下文”。由于没签劳动合同，小孟无法提供公司拖欠工资的证据，大呼上当的小孟无奈地离开了这个伤心的地方。第一次就业，就这样在谎言中结束。

省人才市场的工作人员告诉记者，像小孟这样的例子，在大学生就业中也常有发生。类似的欺骗主要集中在化妆品、酒类和药品推销上。许多大学生因缺乏社会经验，或因一种“急功近利”的思想，屡屡钻进骗子设的局里，有的更是加入了一些传销组织，误了前程。工作人员提醒那些急于求职的毕业生，一定要参加正规企业的应聘，切记要签订劳动合同。

对此，学校和毕业生都应提高警惕。准确性要求信息所反映的情况必须真实、可信。避免信息不准确、不全面，造成一些不必要的损失。

(2) 针对性、适用性原则。首先要明确收集信息的目的，有了明确的目的，信息收集才有方向，才有针对性；其次就业信息纷繁复杂，形形色色，并不是每一条信息都适合自己，因而要求毕业生准确认识自身的专业、特长、能力、性格、气质等方面的因素，明确自己所需就业信息的范围，做到有的放矢，增强就业信息的适用性。随着人才市场的发展，就业信息日益丰富，如果在信息集中不注意适用性，那么就可能在众多的就业信息中把握不住方向，从而捕捉不到真实的、有价值的信息，这就要求毕业生在收集就业信息的时候，必须对自己有一个充分的认识，然后根据自己的专业、特长、能力、性格、气质等各方面因素去收集有关的就业信息，避免收集范围过大，从而浪费不必要的人力和时间。

**【案例 8-4】**毕业生胡阳学的虽是热门专业，但因为热门专业竞争激烈，他知道自己不太好求职，于是采取了“漫天撒网”的办法，自以为网撒得越大，捕到鱼的希望也越大。所以，他把自己的求职信和个人简历等材料通过在邮局买的一本最新的电话号码本，按上面的单位地址把信封写好，然后是装信封、贴邮票……课余时间忙得不亦乐乎，复印了两百多套。然后把一批批的求职信投进邮筒，心想这下可以安心心地等待好消息了。

大约过了一个多星期，陆续有十几封地址不详或查无此人的信件退回，他表现得满不在乎，坚信好戏在后头。然而，一个多月之后，等来的竟是：“对不起，本单位没有用人计划，你是一位优秀毕业生，相信一定会找到满意的工作。材料退回，请查收。”、“欢迎你来本单位应聘，不过我们单位解决不了户口，你能否将自己的户口转回家所在地之后，再到我们单位来……”、“你的专业我们单位已不需要，你能胜任的岗位我们没有空缺等内容。”小胡这下心里凉了半截。再往后，则什么消息都没有了，二百余封求职信如石沉大海，一无所获。

胡阳非常苦恼地来到校就业指导中心向老师诉说自己是如何投入“巨资”、如何满心期盼的，而结果又是如何令人失望的。就业指导中心的老师耐心地为她指点迷津：他的积极主动的精神得到了肯定，但没有明确的目标，盲目行事。就业指导中心老师告诉他：要根据自己的实际情况和对方的需求情况有的放矢地投送材料，并告诉他目前要做的第一件事应该是赶紧积极地去收集适合他的就业信息，然后再联系单位、参加应聘等。在老师的指点下，他很快改变了策略，重新制作了材料，在广泛收集用人需求信息的基础上，根据自己的实际情况和兴趣爱好，有选择、有重点地参加了几场招聘会，很快就收到了多个单位的面试通知，



最后他参加了面试，经过衡量对比，与其中一家单位正式签了约。

**解析：**许多毕业生在求职初期总要走一些弯路，主要原因就在于开始时收集信息的目标不明确，收集信息的方法不对头。本案例中胡阳的想法和做法在毕业生中是比较多见的。比如在各种招聘会上，总可以见到一些毕业生手捧一大摞个人材料，像散发传单似的见用人单位就塞。他们认为，只要把网撒出去，总能捕上几条“鱼”来，运气好的话说不定就能捕上一条“大鱼”。但结果却往往是“大鱼”没撞上，对“小鱼”又实在没兴趣。钱花了，时间和精力也白费了，一切还得从头开始。而且更糟糕的是，大量时间和精力换回来的是不断加重的压力和沮丧，搞坏了毕业生的心态。

因此，毕业生的自我推荐，得讲究一些方式方法，应有目标、有选择地投送自荐材料或上门应聘，以提高成功率。当然，在求职刚开始时，可能对就业市场的情况不是很了解，可以适当地把“网”撒大一点。但是，一定要知道这只是一种“火力侦察”的手段，摸一遍底。要及时收网，根据自己的求职目标，有针对性地对信息进行分类处理，重点突破。

(3) 系统性、连续性原则。将各种相关的、零碎的信息积累起来，然后加工、筛选，形成一个能客观地、系统地反映当前就业市场、就业政策、就业动向的就业信息链，形成就业信息收集的系统性、连续性，为自己的信息分析和择业提供更可靠的依据。

**【案例 8-5】**南方某学院毕业生小魏，一心想在珠江三角洲地区工作，但自认为来自农村，要想留在大城市很困难。所以，从大二开始，她就强烈地意识到自己的就业问题不能像一些有“背景”的同学靠家里帮忙，只有依靠自己主动去争取。小魏对自己的状况做了以下客观的分析，认为自己虽已大二，但对就业问题一无经验，二无资料，千头万绪，该从哪儿开始呢？听同学讲得神秘秘，老师在就业指导课上也告诉了许多，分析来分析去，小魏打定主意，先按老师说的从掌握就业政策入手，把珠江三角洲一带的就业政策和就业信息调查研究一番，再做决定。她首先用一段时间到图书馆把珠江三角洲各地的报纸找到，然后在网上查询一番，再加上其他一些渠道，凡是有关珠江三角洲的就业方面的信息，她都要收集起来分析研究。通过一段时间的工作，她的心中慢慢有底了，对上一年的就业形势和就业政策比较熟悉了。

到了寒假，小魏决定不回家了，留下来到各地参加供需见面会，亲自摸一摸情况。根据了解到的情况，小魏对省一级的供需见面会不抱什么希望，但又要去看看，了解总的形势。这类会议主要是对研究生、重点院校的本科生有利，而且用人单位在会议上往往又抬高条件。果然，招聘现场，各用人单位都表示只收重点院校的本科生和研究生，自己一份推荐表也未投出去。她于是把重点放在各市的供需见面会上。

从毕业前的2月份开始，小魏参加了佛山、顺德、东莞等地区的供需见面会。在佛山，小魏看到很多教育单位“要求本科以上学历”的条件，对一般院校的毕业生主要接收本地生源。对此她虽有准备，可还是感到心凉了大半。在佛山、顺德、东莞受挫后，她及时调整了自己的求职方向，把眼光放到更大的范围内考虑。结果，东边不亮西边亮，她从众多的资料中发现在三水、新会一带仍然有许多适合自己的机会。那些地方上一年的人才需求表明，今年仍需要一些教师，而且那里的人事政策仍能容许接收部分外地毕业生。经过艰苦的努力，小魏最终在新会一所中学找到了比较理想的就业岗位。

小魏回到学校后，在班会上谈体会，她说了一段令同学们印象很深的话，她说，政策就



是信息，政策就是机会，对于就业政策以及其他一些知识，我们一定要尽可能多地掌握。

古人云：“冰冻三尺，非一日之寒”。小魏求职的成功经历也充分证明在就业问题上也需要积累，需要信息上和政策上的积累。小魏从“大二”就开始收集就业的有关资料，对政策方面资料的掌握采取“韩信点兵，多多益善”的策略。这是非常有远见的做法。所以她能够在求职过程中对珠江三角洲各地区的就业和人事政策了如指掌，顺利地实现了自己的职业理想。

此外，要保持信息的连续性，一些用人单位因搬迁等原因而导致毕业生原有的信息失真，毕业生要建立连续的电子就业信息库，根据原有的信息而重新发掘信息，输入信息库，这样毕业生就可以在任何时候享用就业信息。因为许多就业信息的获得并不是空想，许多时候得到的信息是零碎的，这就要求大学生善于将各种相关的信息积累起来，然后经过加工、提炼，形成一种能客观、系统地反映当前就业市场、就业政策、就业动向的就业信息，从而为自己的择业提供更可靠的依据。

(4) 计划性、条理性原则。收集信息有计划性是指根据事先拟订的计划收集不同类型的企业、事业或公司的就业信息，并根据自己的意愿有重点地收集，避免大海捞针，还要根据单位的要求，提前做出相应的准备。现在的就业市场，常出现许多单位以“名额有限，经验优先”的条件来招聘的情况，而在校大学毕业生有许多因此原因而与理想单位失之交臂。

**【案例 8-6】**见到小姚时，她正为自己工作的事情忙得焦头烂额。7 月份就要毕业了，眼看着有的同学工作已经有了着落，可自己却还像只无头苍蝇四处乱转，怎一个愁字了得……

回忆起几次求职经历，她深有感触：“从今年 3 月份开始，我先后参加了十几个学校的招聘会。许多院校都是打着‘名额有限，经验优先’的旗帜招收人才，自己经验和知识的欠缺注定与这些招聘失之交臂。也许是因为我所学的专业是植物保护，有相对的局限性，每次辗转于人才市场和招聘会时，不是专业不对口，就是经验不丰富，我自己现在很迷茫，很多单位只要有工作经验的学生，可是，我要去哪里积累经验啊？哪个单位可以接纳我这个没有经验的新手啊？”谈到毕业后的打算，小姚无奈地说：“如果还找不到合适的工作，只好下广东打工了，否则能有什么办法呢？”

**解析：**大学生的理想与抱负很高，这是好事。当前，很多大学生把创业当做实现人生理想的最好途径，既可避开就业压力，又可自由发挥自己的综合能力，何乐而不为？对于成熟的创业者来说，创业固然是个明智的选择，但创业的诸多要素中，资金、专业技术、管理经验、实践经验等哪一样可以缺少？有的同学说，创业固然需要很强的综合能力，但可以一边创业一边锻炼，没有相关实践经验无所谓，只要创业项目有市场就可以进行操作。是的，有市场的项目就有可能赢利。但是市场竞争非常激烈，在你看好一个项目时，稍有风声，就会有人跟风，只要别人的各方面经验高于你，那你的项目就相当于是为别人而策划的。有无经验不能决定能否创业，但却能决定创业能否成功。那么，如何避免创业经验不足呢？

(1) 利用大学社团得到实践锻炼。学校社团的任何一项活动，从策划到最后实现是个综合过程。参与全局，体验全局，可锻炼组织、协作、资源利用等能力。这是锻炼综合能力最基本的途径。

(2) 利用大学课余和寒暑假打工。现在社会留给学生的打工机会很多，利用打工可充分锻炼自己的综合能力。市场调研、销售、组织、人力资源管理、财务管理、物流管理等各方



面能力都可以在打工的过程中或多或少地得到锻炼,加上相关书籍的对照学习,积累经验是完全可能的。大学生打工实际工作往往都是烦琐的或者重复性强的工作,但不能小看这些工作。例如做销售,在此过程中,大学生可以观察消费者的消费能力、消费观点、对公司产品及市场相关产品的评价等,掌握市场消息,预测市场需求,洞察市场空白,以市场指导生产。如果担任市场销售的学生团队领导,还可以借机向公司相关销售人员讨教经验,申请到生产现场参观等。担任学生领导,可以带领学生充分发挥团队协作能力,超额完成任务,积累人员管理、物流管理、财务管理等方面的实践经验。以后从事相关的项目创业,在市场方面便有了对照和参考。在其他的打工实践中,同样可以通过简单的工作综合积累相关经验。

(3) 参与学校的科研项目,获取实践经验。参与学校科研项目的同学,有更多接触项目导师的机会。项目导师跟社会的接触往往很紧密,在导师那里能学到很多实践经验。参与科研项目,能通过实验充分锻炼动手能力,找出创业金点子,锻炼策划能力。

(4) 毕业后在企业实际锻炼。企业就是个实际创业团队。在这个团队里,锻炼能力、积累经验都是可取的。但在企业里,要想独立创业,还需要善于发现全新的创业点子,或在所在企业市场空白处找到创业契机,或自己组建的团队高于所在企业的团队,那么独立创业才会有成功的把握。

**【案例 8-7】**从新闻系毕业的王强早早地对未来的职业做了规划,决定去一家报社当新闻记者。为了获得成功,他不像其他人一样,只要与专业沾些边,抓到篮里都是菜。从本地的四家市民报来看,他发现一家新办的报纸用人很开放,而且新闻板块是它的弱项。于是,参照它用稿的定位,王强利用课余深入校区,采写了大量反映大学生生活的新闻报道,专注地只投到这家报社。部分稿件被采用了以后,不仅引起了大学生们的反响,同时也引起报社老总的注意。恰逢报社因改扩版招人,由于王强事先做了铺垫,有了竞争的筹码,经过笔试和面试后,王强被录取,顺理成章地成了这家报社驻几所重点大学的“校园记者”。

点评:人才市场很精彩,但有时却有些无奈。与其在众多的用人单位中寻寻觅觅,还不如在主攻重点目标下足功夫。跟他们用人的取向越接近,你被提前录用的概率就会越高。

因此,毕业生在收集各种各样的就业信息时,要善于及时对信息进行分析、判别和处理,依据自己的就业定位,选择相对较佳的信息,果敢决断地出击,以提高自己求职择业的效率和准确度。

### 8.2.2 就业信息收集的途径

在信息时代,对于毕业生而言,获取就业信息的渠道和途径也十分广泛,就业信息的获取对职业选择起着举足轻重的作用,就业信息越广泛,择业的视野就越宽阔;就业信息越有效,择业的把握性就越大。就业信息多种多样,收集的渠道也各有不同。目前,获得就业信息的途径很多,尤其是网络上的资源十分丰富,但是每个人的时间和精力有限,不可能关注到所有的就业信息,获得就业信息应把握两个原则,一是便捷,二是权威。根据目前毕业生就业市场的现状,这里推荐以下八种途径。



### 1. 通过国家、地方就业指导部门获得信息

各级政府人事部门能够充分发挥政府人事部门的职能作用,结合本地实际,积极采取措施,为高校毕业生提供就业信息服务,如充分利用现有的人才市场信息网络,为高校毕业生和用人单位搭建方便、快捷、覆盖面广、内容丰富的就业信息服务平台等。人事部门还会定期发布高校毕业生供求信息、政策信息以及“高校毕业生就业见习基地”岗位信息,提供供求信息的分析预测,制定信息管理制度,提高信息发布质量,确保政府人事部门所属人才服务机构发布的供求信息的真实性、准确性和时效性。依托人才区域合作机制,能够加强不同地区之间高校毕业生就业供求信息的沟通。各级政府人事部门能够对高校毕业生就业招聘会进行审批和监管,维护高校毕业生和用人单位的合法权益。

### 2. 学校就业指导部门

高校的毕业生就业指导部门,是高校学生毕业就业工作的行政管理部门,包括学校就业指导中心和各院系负责学生工作的有关部门。学校的毕业生就业指导部门专门从事毕业生就业工作,与用人单位建立了长期友好的合作关系,在长期的工作交往中,与各部委和省市的毕业生就业主管部门及用人单位有着广泛而密切的联系,是用人单位向学校寄送需求情况的信息集中地。在毕业生就业过程中,高校的毕业生就业指导部门在对毕业生进行就业指导的同时,还通过有针对性且及时地向各个用人单位发布毕业生资源信息函、电话联系及参加各种信息交流活动等方式征集、利用大量的需求信息,并及时向毕业生发布,在毕业生和用人单位之间架起了一座信息桥。学校毕业生就业指导部门是获取用人单位信息的主渠道,他们提供的信息数量大,针对性、准确性、可靠性都较强,是毕业生获取求职信息的主要渠道。

通过学校毕业生就业指导中心获得的信息有以下几个特点。

(1) 针对性强。一般用人单位是在掌握了学校的专业设置、生源情况、教学质量等信息后,才向学校发出需求信息的,这些信息是完全针对该校应届毕业生的。而在人才市场和报刊杂志上获得的需求信息,大多是面向全社会的,往往都要求求职人员具有几年以上的工作经验,不适用于应届毕业生。

(2) 可靠性高。为了对广大毕业生负责,在把用人单位发送给学校的需求信息公布给学生之前,学校就业指导部门要先对就业信息进行审核,从而保证就业信息的可靠性。毕业生在找工作的同时要做毕业论文,毕竟时间有限,不可能对所有的信息都一一验证,就业指导部门正是为广大毕业生提供了这一服务,使择业效率大大提高。

(3) 成功率大。学校提供用人单位信息和召开供需见面会的时间一般都会安排在省应届大中专毕业生大型招聘会以前,这段时间学校用人单位需求信息最集中,量也最大。一般情况下,毕业生只要符合条件并善于把握好自己的话,在学校召开供需见面会时,供需双方面谈合适,马上就能签下协议书。

因此,毕业生应主动、及时地通过这一途径了解就业信息,这是广大毕业生收集就业信息最方便、最直接、最有效的途径之一,只有全面、及时地掌握学校发布的各种就业信息,才能够充分有效地加以利用。

### 3. 毕业生供需见面会和人才招聘会

毕业生供需见面会和人才招聘会是由高校或当地毕业生就业主管部门组织的,让毕业生





与用人单位直接见面、洽谈的一种择业活动方式,毕业生将直接面对招聘单位,通过彼此的交流可以获得更为丰富和全面的信息,而且可以当场拍板、签订协议,比较简捷有效,可以大大提高毕业生应聘的成功率,用人单位也可以挑选到自己满意的毕业生,因而受到毕业生和用人单位双方的欢迎。

供需见面会有多种形式,如学校举办的供需见面会,由学校就业指导中心出面组织,有针对性地邀请一些用人单位参加,规模适中,效率较高;各地有关主管部门每年也要组织几次大型供需见面会,有的还分季节、分专场等,这些供需见面会组织正规,规模大,参加的用人单位多,信息量丰富,但参加的毕业生也多,针对性相对较差。

人才招聘会主要是社会各级人才市场举办的与大学毕业生有关的招聘会,人才市场在一定的时间内向用人单位提供场地,让他们进场招聘所需要的毕业生,组织者向用人单位收取摊位费,向毕业生收取门票费。这类招聘会往往以赢利为目的,注重广告宣传,规模较大,但参加单位成分较复杂,有时难免鱼目混珠。

此外,还有一些实力雄厚的用人单位自己组织的人才招聘会。这类招聘会一般对应聘者要求严格,多重筛选,因此,竞争激烈,淘汰率高。不过,它也是毕业生向用人单位展现自己风采、实现自己人生抱负的好机会。

### 4. 互联网

随着网络信息时代的到来,互联网的应用已经越来越普遍,通过网络求职是近年来在大学生毕业生中比较流行的方式,也是一种新兴的信息收集途径。

**【案例 8-8】**某学院计信系毕业生张鹏针对严峻的就业形势,决定一边考计算机三级证书,一边找工作,他选择一个“两全其美”的办法,那就是在网上求职。张鹏同学利用几个晚上,在网上精心地建立了自己的求职网页,把自己的个人信息和求职意向罗列其中,建立了自己的个人主页,而且还精心选择了几个著名的、可靠的求职网站,也将自己的个人主页挂了上去。用他自己的话说,叫“大面积撒网”。他坚持周三和周六上网查看信息一小时,主要的任务就是:关注学校就业指导中心网站有没有公布新的需求信息,搜一搜网上有关毕业生就业方面的信息,并及时地回信和发函。

有一天,他在网上发现了广州某著名公司将进行网上招聘,他仔细地阅读了他们的招聘信息,选择了一个自己感兴趣的职位,并有针对性地给该公司发了一封求职信,并附上自己的求职主页。该公司对他表示了兴趣,但由于当时已临近考试,他要一心应付考试,只好对公司实情相告,希望公司谅解。然而,资格证书考试感觉并不好,不好意思再去原来的公司。他陆续参加了一些公司的面试,但他对那家著名公司仍痴心不改,他再次打开了该公司的网站,更加详细地了解有关情况,发现该公司的招聘工作并没有完全结束,有些职位仍然空缺。“这次的机会可得充分把握。”他心想。为了保险起见,他又郑重其事地给该公司的人力资源部打电话,强调自己已参加了该公司的网上招聘,希望能给予面试机会。不久,他终于欣喜地接到了该公司的面试通知。这时考试的结果也出来了,正如他所预感的,他的分数没有上线。由于资格证书考试失利,促使他更加全力以赴地准备这次面试,果然在面试中因表现出色,最终被该公司正式录用。

**解析:**如今,网络几乎在人们的工作和生活中无孔不入,网上求职已成为大学毕业生最重要的求职手段之一。网络是一个取之不竭的信息宝库,弹指之间,信息尽收眼底,可谓轻



松、时尚、高效。就像本案例中的张鹏一样，资格证书考试、求职两不误，获得成功。但是，网络也是一把双刃剑，因此，网上求职，还得用之有方，关键是一要明确自己的择业目标；二要选择可靠的网站；三要正确、及时地处理信息。

## 5. 社会关系

通过社会关系网获得信息，也是一个重要的渠道，当毕业生在寻找就业信息的时候千万不要忘记了你周围的亲戚、老师、朋友以及朋友的朋友，也许他们会给你提供一些机会。每个人都生活在特定的社会关系网中，都不可避免地与人进行接触，双方在交互作用的过程中不断交换着各种信息，就业信息反映的是人与人之间的供求关系，无论通过什么渠道或载体，它归根到底是通过人来交换的。但是由于人与人之间的关系不同，所以彼此之间信息传递的内容、方式、频率等也不一样。一般而言，信息总是在关系较密切的人际圈子里流动、传递。大学生因为长期生活在校园环境中，接触面较窄，人际关系不广，就业信息的来源渠道也比较有限。所以，毕业生要善于利用各种社会关系，拓宽信息的来源，让更多的人帮助自己收集就业信息。

### 1) 主要的社会关系

(1) 家长和亲友。对于尚未步入社会的大学生而言，家长和亲友是他们社会关系网的主要构成。家长和亲友来自社会的各个行业、各个阶层，与社会有多种联系，可以从不同渠道带来各种用人单位的需求信息。家长和亲友一般比较了解毕业生本人的求职意向，提供的信息也就比较直接、有效、可靠；毕业生一旦接受家长或亲友提供的信息，由此进入就业岗位的可能性也比较大。有的大学生把利用亲友关系看做是“走后门”，是一种不正之风，这种认识是片面的。因为，我们这里利用的是家长或亲友提供的信息，能否将这些就业机会变为就业现实，还是取决于毕业生自己的能力和素质。在激烈的市场竞争中，相信绝大多数用人单位是遵循“唯才录用”的用人准则的，以不正当的“后门”关系“唯亲是用”，最终害的是录用单位和毕业生个人。所以，利用正当途径充分挖掘亲友这层社会关系，获得更多的就业信息和应聘机会，以提高求职成功率，是我们所提倡的。

(2) 学校的老师。尤其是专业教师，他比一般人更了解本专业毕业生适合就业的方向和范围。在与校外用人单位合作开发科研项目或从事兼职教学、培训的活动中，也自然能够了解到这些用人单位的经营状况、工作环境和人力需求等；同时，他们一般对本专业的发展状况以及近几年毕业生就业的流向比较清楚。因此，学校教师、导师提供的信息针对性强，更能满足学生对专业发展的要求，乐于被学生所接受。因此，毕业生不仅要老师那里多获取有关信息，而且可以直接找他们作为自己的推荐人或引荐人。老师的推荐往往会大幅度增加求职的成功率，因为用人单位面对众多的应聘者，毕竟因不了解求职者的实际情况而没有把握，这时，如果有他们熟悉、信任的人稍加推荐，决定录用的自信就会提高很多。

(3) 校友。那些已经毕业参加了工作的“师兄”、“师姐”大都在对口的单位工作，对所在单位、行业情况比较了解。通过他们，毕业生可以探听到一些具体、准确的就业信息。校友提供的就业信息的最大特点是比较接近本校，尤其是本专业的毕业生在人才市场上的供求状况及其在具体行业中的实际工作、发展状况，近几年毕业的校友更有着对职业信息的获取、比较、选择、处理的经验和竞争择业的亲身体会，这比一般纯粹的职业信息更有参考、利用价值。由于校友和求职者曾经在相同的学校学习、生活，甚至有着共同熟悉的师长、相似的



经历,以及对母校、老师、校友的情结,这些常常会使他们不遗余力地为“师弟”、“师妹”们提供有用的信息和种种帮助。

此外,以前的同学、大学同学以及其他求职者,也往往能带来很有价值的就业信息。

### 2) 利用社会关系获取就业信息的方法

为了尽可能多地从自己的社会关系处获取有用的就业信息,毕业生不妨采取如下做法:首先,找一张白纸,在上面列出自己所认识的人的名单,包括亲戚、老师、校友、同学、邻居、朋友等方方面面的人物,从中挑选出可能为自己现阶段求职提供帮助的人。然后,设法找到这些人的通信地址以及电话、E-mail等各种联系方式,通过电话、写信、拜访等形式进行联系,告诉他们你的近况和求助的信息,这里也要注意一些方法。

(1)“套近”关系。提一提你们最近在一起的美好回忆,或者提到某个你们都认识、最近都谈过话的人。

(2)对你的求职方向、你考虑的公司,征求对方意见,询问对方能否瞧瞧你的个人简历是否写得合适。不要特意去问“我到你们那儿做事好吗”等之类的话,要把自己的进展告诉对方,如果真有什么路子的话,他或她会告诉你的,但你总得给出个基本框架,使他们努力有方向。

(3)要重视对方给你提供的信息。如果对方带着信息找你,你应该说:“真是太好了,真是难得的机会!”,即使你已经知道这个信息,甚至刚同那个单位谈过话,也要这么说。因为他带来的信息必有某些新鲜内容,而且人们看到自己的意见受到重视和赞赏,就会带来更多的信息。

(4)每当你得到对方推荐,一定要问清楚你去该被推荐单位联系时,是否可以提到推荐人的名字作为引见。回答大多是肯定的,但是问一问显示你有行家气质,并会激励对方带来更多的信息。

(5)如果你确实得到帮助,就要道谢。如果得到口头帮助,要书面道谢。感谢信中也可以附一份个人简历(如果以前没有给过的话)。不管你联系的人是否帮助过你,你得到工作以后一定要让他们知道。

### 6. 社会实践过程和毕业实习机会

社会实践是大学生自我开发职业信息的重要途径。在社会实践的过程中,通过自己的努力赢得用人单位的好感、信任,取得职业信息甚至直接谋得职业的大学生不乏其人。因此,大学生在各种社会实践活动中,在了解社会、提高思想觉悟、培养社会能力的同时,也要做一个收集就业信息的有心人。比如,在社会考察活动中,应有意识地注意一些关于行业发展趋势、人才需求状况、具体单位、岗位用人的要求、途径等与大学生就业有关的问题;在社会服务活动中,应注意观察、思考,努力去发现自己原来没有想到的、潜在的职业或岗位,一旦有所发现,应及时追踪求索,捷足方能先登;在勤工助学、挂职锻炼等直接在用人单位进行的社会实践中,更应多看、多问,要“淡化”自己的学生身份、“打工”角色,以主人翁的姿态了解和关心该单位的事业发展,了解和关心自身和周围岗位上在职人员的工作状况,尤其在与自己的职业意向相合的单位或岗位实践时,要充分展现自己的才华和能力。

此外,还有一个很重要的实践环节是毕业实习,毕业实习是学生踏入社会的前奏曲,是参加工作的预演,所以每个毕业生必须充分认识到这是一份非常难得也是很有价值的经历。



通过实习,一方面使用人单位对你有所认识和了解;另一方面使学生对择业领域有更深地了解。如果你向单位证明你是一个可靠的职员,而单位又发现了你的潜力,那么通过实习阶段你也许会获得通向永久性职业大门的钥匙,所以要充分重视“毕业实习”这一教学环节,尽力建立最好、最有意义的实习关系,也许这比你一味空口无凭地求情要好许多。

### 7. 新闻媒介

当前,毕业生就业已成为社会热点问题,受到各新闻媒介的普遍关注。每年在大学生毕业择业之际,广播、电视、报纸、杂志上都会有大量关于大学生就业的信息,包括就业政策、行业现状、职业前景、人才需求等方面的报道和分析。这些信息从不同侧面和角度反映了当年大学生就业的整体情况,受到招聘机构和求职者们的共同青睐。许多用人单位通过新闻媒介,如广播、电视、报纸、杂志、电话等,介绍企业现状、发展前景及人才需求,宣传和刊登自己的招聘广告,说明所需人才的层次、专业、工作性质、薪金等问题,从而成为一个巨大的信息源。

随着国家和社会对大学毕业生就业工作的重视,有关大学生就业的专业媒体不断增加。比如,由国家教育部主管,全国高校学生信息咨询与就业指导中心、高等教育出版社主办的《中国大学生就业》,各地的《就业指导报》、《人才市场报》、《劳动信息报》等;电台、电视台也都辟有专门的栏目,成为毕业生收集就业信息的一种可靠途径。新闻媒介不仅传播速度快,而且涉及面广,信息传播也很及时,是毕业生不可忽视的一条重要的就业信息收集渠道。

手机的广泛使用及其功能的不断拓展,在提供就业信息方面异军突起,显露出更加便捷、快速的特点。求职者只要通过手机订阅相关的短信息,就可以及时、准确地收到最新的招聘信息,公司名称、招聘职位、联系方式一应俱全。毕业生通常会欢迎手机就业短信服务,在就业竞争异常激烈的今天,谁最快获取信息,谁就能捷足先登,求得主动。

### 8. 个人走访收集

个人走访收集是指毕业生采取上门走访的方式,直接到自己感兴趣或向往的企业、公司等,面对面地和人力资源部主管进行交流、表达愿望的一种信息收集途径。有关研究表明,漫无目的地随便把个人简历邮寄给用人单位,这种方法成功率最低。而直接上门走访,不仅可以节省识别信息准确性的时间,还能通过实地考察,对用人单位的地理环境等外部条件有一个清晰的认识,待决策时参考。

#### 8.2.3 筛选和使用就业信息

毕业生通过上述渠道所收集到的原始就业信息可能比较杂乱,毕业生应根据自己的实际情况和需求,对信息进行去粗取精,去伪存真,有目的、有针对性地加以筛选处理,使获得的信息具有准确性、全面性和有效性,使之更好地为自己的求职服务。在处理这些信息时应把握以下原则。

(1) 掌握重点。将收集到的所有就业信息进行比较、初步筛选之后,选出重点信息,标明并注意留存,一般信息则仅做参考。

(2) 适合自己。每个人的情况不一样,毕业生应选择适合自己的信息,应经常关注人才报、人才网、就业指导网等。



(3) 注意信息的时效性。人才市场瞬息万变,用人单位发布需求信息后,随时都会收到毕业生的求职信息,及时与用人单位联系能体现出你积极的态度,为求职成功增加砝码。因此,收集到就业信息后,应适时使用,以免过期。

### 8.3 就业信息的处理和应用

现代社会是一个信息社会,如果没有用人信息,择业则变得异常困难。反之,用人信息汇集越多,可供择业的范围就越广,但随之而来的对获取的就业信息进行处理就显得更加的重要。善于利用各种渠道获取用人单位信息,善于归纳整理,这是求职活动的基本功。由于信息的来源和获取的方式不同,内容必然虚实兼有,互有矛盾,因此,对收集到的信息进行去粗取精、去伪存真地整理、筛选,是使用信息的前提。

#### 8.3.1 就业信息处理的原则

毕业生在收集就业信息时,或由于求职心切,或由于时间紧,或由于重视不够,没有对收集到的信息进行认真、细致的处理,结果,在择业求职的开始阶段总是犯一些本可以避免的错误,不仅浪费宝贵的时间、金钱和精力,而且在求职一开始时就陷于被动。

就业信息的处理一般遵循如下原则。

(1) 发挥优势和学以致用原则。即处理就业信息时,要尽量做到发挥所长,学以致用,这样可以发挥优势,避免人才资源的浪费。

(2) 面对现实、理论联系实际的原则。在使用就业信息时,要事先对自己有一个全面的认识和正确的自我评价,无论个人的愿望如何美好,在实际操作时则要面对现实。不能图虚荣,爱面子,好高骛远,而要量力而行,量“能”择业,量“才”定位。即把所有的求职信息都对照衡量一下,看是否适合自己。尤其要选择适合自己性格、气质和利于发挥特长的单位和具体岗位。

(3) 在政策范围内择业的原则。使用就业信息时,要把个人意愿和国家需要结合起来,并根据社会需要与自己的能力、愿望做出职业选择。

(4) 辩证分析原则。即用辩证唯物主义方法论来分析信息,用历史的、发展的、变化的眼光研究、处理信息的实际利用价值。

(5) 综合比较原则。即把所有的信息放在一起从各个方面比较各自的利弊和优劣,寻找符合自己条件的企业。

(6) 善于开拓原则。即将那些价值潜在的信息,深入思考,充分利用。正如人们常说的,信息的价值会用则有,不会用则无。

(7) 早做抉择原则。信息有很强的时效性,及时用之是财富,过期不用等于无。因为较好的职业总会吸引许多求职择业者,而录用指标是有限的。如果迟延抉择,不及时反馈信息,往往会痛失良机。

#### 8.3.2 就业信息处理的过程

求职信息的筛选过程实际上是一个求职决策过程,这是择业的关键所在。求职者在广泛



收集求职信息的基础上,要结合自己的实际情况,依据国家、地区的政策和法规,对获取的原始信息进行有目的、有针对性地归纳、整理、分析和选择。

(1) 鉴别获取的信息。信息既蕴藏着机会,也可能潜伏着陷阱;有时无比珍贵,有时却是一堆“垃圾”。鉴别获取的信息是信息处理的第一步,也是一个重要的前提。由于所获取的信息不一定都全面、准确,因此要对信息进行严格的鉴别和判断,并加以澄清和剔除,使之更好地为自己的求职择业服务。鉴别信息,首先要确定信息的可靠程度,对于不可靠和心里不踏实的信息要通过各种信息渠道和知情人士去打听;其次,要鉴别信息的内容是否齐全,特别是发现自己所想知道的细节没有或者不清楚时,要抓紧时间进行一番实地考察,旁敲侧击地询问一些情况,或通过其他渠道了解,还可以在应聘时向主聘人提出。总之,要等信息基本准确之后再做决定,这步工作做好了,才能保证随后的工作按照正确的方向进行下去。相反,这步工作判断错误,则会让毕业生的求职过程一开始就处于被动,很可能对自己心理和行为带来许多负面影响。

(2) 按照自我标准,将信息排序,重点把握。在信息加工之前,先给自己草拟一个职业选择提纲,确定择业标准;再按照标准进行初选,即去粗取精,去伪存真,对剩下的信息要进行再一次的分析和处理。因为,即使真实的信息,也不是每条都适合毕业生自己的实际情况,毕业生要对所掌握的信息进行比较和选择,看看自己的性格、兴趣、特长与哪个单位更匹配,哪个单位更符合自己的职业生涯规划目标,从中选出重点。对重点单位的内部信息要进行深入细致的分析,分析它需要的人才的特点,它对人才使用的方向,以及该单位未来发展的前景等。在把握这些情况以后,毕业生再根据自己的实际情况和用人单位的要求,有针对性地设计自己的应聘材料,从而提高应聘的成功率。

(3) 善于挖掘潜在信息。许多信息的价值往往不是浮于表面,必须经过深入挖掘才能发现。例如,根据有些单位的现状,可能还难以判断、预测单位和自己今后的发展;有些单位虽然目前可能条件差一些,但从长远看是有前途的,能够给人才较大的发展空间。这就要求毕业生既要站在高处,从长远的、大局的方向看职业、单位的趋势,又要留意信息的细枝末节,由表及里地挖掘信息的内涵价值。首先要有这种意识,其次要综合其他信息的分析。有时,还需要有一些专业知识和经验。譬如,从单位的组织结构发现其管理模式和运作机制,从单位的人事、财务报表分析它的人力资源状况和经济状况,从单位历年的招聘岗位和人数的变化了解它的经营方向变化;甚至从单位招聘的过程和方式,如笔试的内容、面试的问题、联系的方式等方面都可看出其是否与自己的预期判断相一致。

(4) 及时反馈信息。在当今变化万千、节奏加快的时代,就业信息由于其传播速度快、共享程度高,毕业生得到的信息仅代表着一种可能的机会,而且充满着竞争。机会稍纵即逝。因此,毕业生获取信息后,一定要尽快分析处理并向信息发布者反馈信息,早动手未必一定能得到这个岗位,但反应迟钝几乎肯定就会失去这个岗位。

**【案例 8-9】**黄蕾是某重点院校 2012 届计算机专业的毕业生,现就职于某沿海城市的一家外资公司,当年她在求职过程中,非常重视就业信息的收集和整理工作,并因此受益匪浅。下面是她写下的感想和体会。

感谢就业指导课给她的启示:公司的情况、面试的技巧、工作后的感受与心得等,这些“过来人”的经验之谈,比大公司招聘过程中的介绍更富于细节性、实在性,往往会同时呈



现一项工作的优劣两面。就业指导老师工作多年，在课堂上很中肯地对我们说：“做每一行，都有很多机会接触不同的行业，不同的人，你可以不断地学习，不断地进步。然而，与机遇和挑战同时而来的，是疲惫、辛苦和超时的的工作。”这段话给我的教益是，任何一项工作都有它的所长所短，在关注它的耀眼之处的同时，也要兼顾它不如意的地方。

老师们可谓用心良苦，请了教育部门的领导讲当年的就业政策，请了就业指导的专家谈如何有效利用就业信息，还请了咨询公司的资深顾问评论什么是世界级的人才。这一系列的讲座以其极大的信息量，吸引了许多学生。随后，又有机会参观了一些公司，于是对他们的工作环境也有了直观的认识。

参加公司的校园招聘会全面了解一家公司的好机会。在这里，有关公司的历史、经营的状况、招聘的计划、选择的标准等均一目了然。其实，在我看来，对于信息的收集，可以是每时每刻的。即便当我已经坐在面试官的面前时，我仍然觉得我有了一个很好的机会去了解某方面的信息。在每次面试结束之前，基本上都有一个提问的机会，我经常问的问题是：“您能否告诉我一些关于贵公司对于新员工的培训计划方面的信息。因为我在选择公司的时候，比较注重的一条就是公司是否具有完善的培养计划。相对于薪资等条件，我更看重自身未来的发展与提高。”

**解析：**本例中的黄蕾同学，以校友的身份向我们介绍了她自己是怎样收集和处理信息的经验，对广大毕业生来说，应该是很有实用价值和借鉴意义的。最突出的是，她使我们看到，收集就业信息的方法是丰富多样的，不仅有众人通常可以想到的途径，还可以独辟蹊径。社会活动、暑期实践、毕业实习、师兄师姐、就业指导课程、校园招聘会，甚至在紧张的面试时刻，都是收集信息的好机会。

收集信息的目的是为了分析利用，黄蕾同学在这方面有自己的独到之处，那就是不随波逐流，而是抱着自己的主见，有的放矢。我们毕业生收集信息不能局限于几种简单的方法，在收集到信息后，要结合自己的实际情况，收集适合自己的相关信息，去发现自己真正喜欢的工作。

### 8.3.3 就业信息处理的技巧

毕业生在了解就业信息的处理原则和处理过程之后，还应掌握一些处理就业信息的技巧，从纷繁复杂的信息中找到适合自己的有效信息，掌握一些信息处理方面的技巧，可以少走一些弯路，为顺利就业打下良好的基础。

#### 1. 建立个人就业信息数据库

因为毕业生就业信息多处于随机状态，时断时续，时多时少，收集到的信息也是五花八门、各式各样，毕业生如不进行有效的信息管理，收集到的信息就会如一团乱麻，让人晕头转向，给自己造成许多的麻烦，以致顾此失彼，错过许多机会。一些毕业生不想做信息处理的工作，总认为现在时间太紧张，就业信息抄下来及时行动就行了，没有必要再去做这项工作；还有一些毕业生则是不会做信息处理，平时懒散惯了，做事情本来就缺少条理性，在处理就业信息时就更杂乱无章。

其实，建立一个简单的个人就业信息数据库非常必要，也很容易。可以按坐标图将就业信息分为A、B、C、D四类，然后每一类设置一些相关栏目，输入用人单位的基本信息。在电脑里利用WORD或其他软件就可以完成这个工作。表8-1是一个简单的样表，供毕业生参







面已经讲到的方法外，还有一招就是“以其人之道，还治其人之身”。也就是毕业生在面对一条自己很感兴趣，但又感到无法确定、害怕上当的信息时，不妨给对方发一条关于自己的虚假信息，故意贬低自己，把自己塑造成一个毫无可爱之处的平庸之辈。这样的信息发出去之后，用人单位如果还对你热情有加，那十有八九属于“别有用心”之类，应当“宁可放弃百次机会，也不让骗子得逞一次”，坚决地将它排除在视野之外。

### 【阅读材料 8-2】你学会了“反侦察”的六个“乘法”口诀了吗？

#### 口诀一：千万不要。

不要把身份证、驾照、印鉴交给未就职的企业或公司。不管什么理由，你都不要留下重要的证件，如身份证、驾照、户口簿等，以免你成为犯法漏税的人头，更不要随便签名盖章。

不要缴纳保证金、意外保险费。这些都是不合理的约束，你完全不必配合，还没赚钱就要花钱，不要预付任何费用。例如，要求购买材料费（做家庭代工），要求交仪器费或训练费，不管他怎么口沫横飞，你都不要理他。

#### 口诀二：一定要。

劳保健保不可少。虽然是羊毛出在羊身上（就是雇主要付劳保健保费，当然是从你薪水里扣），你还是必须要求。

瞪大眼睛看合约。口头契约也算具有法律效力的合约，虽然没以白纸黑字写出来，你自己可要记清楚。不过为了保险起见，订立书面契约还是比较妥当安全。

#### 口诀三：防失身。

（1）地址诡异的（几巷几弄几号之几室）就别去了。

（2）如果面试地点偏僻，难以判断安全与否，可以找熟人相陪一同前往，建议找遇到麻烦不会落跑的男生，毕竟两个女生一起还是稍显单薄。

（3）临时更换面试地点，或一次面试之后，又安排其他地点，进行第二次面试，也是很可疑，要小心。

（4）自己带水好了，不要随便喝饮料和搭便车。

（5）女服务生，女伴游，女导游，纯伴游，女接待，工商服务小姐……有可能是混入耳目的伪装陷阱，宜多注意。

（6）熟人介绍的工作，也要提高警觉。周遭的朋友或亲人有可能因为你不知道的个人恩怨，或急需钱用而安排你下海工作。这类案例也层出不穷，总之要问清楚多打听，觉得怪怪的就勇敢拒绝不要去。

#### 口诀四：防色情行业。

诚征公关小姐，年轻貌美者佳，月收入数十万，待优，免经验（可先借贷）。

有这么明显的广告吗？也许时代改变，这类行业的广告也会改头换面，不管怎么样，对于“月收入数十万”、“免经验”的工作就是要多加留意，对于工作的内容和地点，也要反复地询问清楚，留意对方言词闪烁、含糊带过的部分，毕竟很少有工作是免经验又高收入的。

#### 口诀五：防骗术。

利用电话征才或信箱号码征人，不敢公开公司名称和地址的，要特别小心。

对于民营的职业介绍所，最好查证它是否有登记，合法立案。事先以电话联络，前往应



征的时候，才知道是一家民营的职业介绍所的时候，不妨假装是路过来询问状况的人，以便对该公司的服务有进一步的了解。

### 口诀六：防非法工作及老鼠会。

对于工作性质交代得很模糊，要当心可能是挂羊头卖狗肉的不良企业，当然也有可能是那个人本来讲话就吞吞吐吐，词不达意，所以还是要进一步地收集情报，探问清楚。反之，他如果讲得头头是道，天花乱坠，也不要马上相信他，尤其是那种不让你打断，问问题，一直转移话题而不回答你问题的。

月收入数十万、高薪这类征人才广告有可能是一些推销行业，或老鼠会的吸金组织，用快速致富的赚钱法来吸引人加入。最好仔细分辨，它和其他规模制度较健全的直销行业不同，做直销并不可耻，但总不能把不好的商品，没良心地强迫推销出去，弄不好工作失利没钱拿，说不定还赔上自己的信用与人际关系。

诸如此类的招聘陷阱数不胜数，希望广大应届毕业生增强自我保护意识和辨别真假招聘的意识，通过正规渠道取得面试资格，切忌因一时求职心切而上当受骗，以免落入形形色色的招聘陷阱中。

### 4. 处理和应用就业信息时应注意的问题

(1) 从众行为。即缺乏主见，人云亦云，别人说哪里好就往哪里跑，别人往哪里走，就往哪里凑。

(2) 轻信行为。即一味盲从，认为亲友告诉的信息就一定可靠，报刊上的信息就是百分之百的准确，因而未做筛选就做选择。

(3) 模棱两可、举棋不定。即陷入大量信息的旋涡中不能自拔，在眼花缭乱的信息面前，左思右想，犹犹豫豫，拿不定主意，其结果只能是“竹篮子打水一场空”。

(4) 急于求成。有的毕业生由于缺乏社会经验，真正到了人才市场，就心慌意乱；有的自感择业条件不如人，怕落空，找不到单位，因而一旦抓住信息，不经深思熟虑，就匆忙做决定；有的不慎重，在没有广泛收集信息时便做决定，而当获取新的信息后，便又要推翻已做的决定。

很多毕业生在处理就业信息时，极易犯下上述一些错误，随着人才竞争的加剧和大学生就业市场的逐步完善，毕业生在获取信息后要按照一定的步骤对信息进行处理，去伪存真，高效的利用，同时也要克服那些不利于自己就业的行为和想法。

## 8.4 大学生求职方法与技巧

### 8.4.1 自荐信和个人简历的写法

#### 1. 自荐信的写法

##### 1) 自荐信的特点和意义

自荐信又称求职信，是求职者写给用人单位，介绍自己的基本情况，要求得到一份工作或者职务的应用文。它兼有广告和申请书两种文体的特点。

写自荐信是目前毕业生求职择业的一种比较常用的也是非常重要的手段。因为用人单位



一般出于节约人力、物力和时间的考虑，多数不采用大面积直接面试的形式，而是要求求职者先寄送自我介绍材料，由他们进行比较、筛选，然后才通知求职者是否参加面试，因此写好自荐信十分重要。

自荐信的内容主要是回答用人单位急切需要了解的三个问题：“你是什么人”、“你的专长、爱好是什么”、“你能干什么”。所以，不要在自荐信里抒发豪言壮语，那是学生腔，用人单位是不喜欢看的。

### 2) 自荐信的种类

根据自荐者的身份不同，阐述问题的角度不一样，自荐信的内容、重点也就不一样。可将自荐信分为大中专毕业生自荐信、待业人员自荐信、从业人员自荐信三种。

### 3) 自荐信的写作格式

(1) 标题。自荐信（或求职信）。

(2) 称谓。姓+职务=尊重、了解。给对方一个惊喜，让对方感到你对他（她）的了解和重视，也表现了你的成熟与精明，一下子缩短了二者之间的距离。如果实在不知道用人单位的领导姓啥名谁，起码也要写成：“单位名称+领导”样式，如“××单位领导”，顶格加冒号，如“××公司经理”、“××局长”等。也可以在称谓前冠以“尊敬的”，但不能用“亲爱的”，这样就显得不够庄重、严肃。

(3) 正文。这是自荐信的核心部分。一般来说，自荐信应包括以下几个方面的内容。

① 问候与寒暄。自荐信是一种打扰人、占用别人特别是领导时间的事，寒暄一两句，能获得对方良好的印象，使人乐意看下去。如：“您的时间宝贵，打扰了，很不安”、“您很忙，真不好意思麻烦您”、“占用您好几分钟时间，非常抱歉”等。

② 说明个人的基本情况和用人信息来源。首先要介绍个人的基本情况，如姓名、性别、年龄、政治面貌、就读学校和专业等，注意详略得当，最好能附上近期全身照。其次，说明用人信息的来源，做到师出有名。假如你并没有信息作为依据，而且也不知道对方是否要招聘人员，而你又非常希望到该单位工作，也可写信投石问路，但必须说明你对该单位的印象和你愿意到该单位从事某种工作的强烈愿望。总之，要瞄准用人单位的需求，有针对性地“自我推销”，尽量找出主观（自荐者）条件与客观（用人单位）需求相一致的共同点。

③ 说明胜任某项工作的条件。这是自荐信的核心部分，主要是向对方说明你有知识、有经验、有专业技能、有与工作要求相符合的特长、性格和能力。特别要突出你胜任所求岗位的特长和个性，不落俗套，起到吸引和打动对方的目的。

④ 介绍自己的潜能。比如，向用人单位介绍自己曾经担任过的各种社会工作（或实习、见习工作）及取得的成绩，预示着自己有管理方面的才能，有发展、培养的前途。例如，谋求会计岗位时，介绍自己可熟练使用和操作算盘、计算机，预示着自己可以承担会计电算化的重任；再如，向宣传和公关部门推荐自己时，介绍自己的文艺、绘画、摄影或书法的特长，预示着自己可以承担各种工作任务等。

⑤ 赞美用人单位，表明自己的心情。赞美用人单位可以引起对方的愉悦和好感，至少可以说明你对这个单位和这项工作很喜欢。千万不能说已有几个单位准备录用你了，这样对方是不高兴的。表明自己的心情的通常写法是：“如能到贵单位工作，是我的荣幸，我将十分珍惜这一难得的机会，加倍努力工作，做出成绩，以报答领导的知遇之恩。”



⑥ 附上有关材料或文件。自荐信上应当说明信中所附的有关资料文件，如毕业证书、学位证书、获奖证书的影印件、发表作品的影印件、学校的推荐信或毕业生推荐表等，给对方以办事认真、考虑周全的印象。

(4) 结尾。结尾的作用是给用人单位一个完整而鲜明的印象。要写明以下三个方面的内容。

① 表达面谈的愿望。最后要表达出希望得到回信，并且热切地希望有面谈的机会。要写清楚自己的详细通信地址、邮政编码和电话号码，必要时还应说明何时打电话较为合适等，以便相互联系。

② 祝颂语。最后写上致敬的惯用语，祝颂语也不可忽视，祝颂语写得贴切，可以显示自荐者的礼貌和深厚的文化修养。祝颂语有两种，一是一般祝颂语，二是有特色的祝颂语。

一般祝颂语：此致 敬礼。

有特色的祝颂语（列举若干，仅供选用）：

即颂 此颂 谨颂 敬颂 敬请 敬叩 布颂……

大安 勋安 钧安 撰安 教祺 时安 时绥 政祺……

③ 落款。隔正文两三行的右下方左移三四格写上自荐者姓名及年月日。左下方写上证明附件以及联系单位及电话号码。

#### 4) 写自荐信的要求及注意事项

(1) 根据招聘者的心理选择合适的内容。千方百计了解招聘单位的情况和招聘者心理状况，并对对方单位做恰如其分的评价，尤其是赞扬对方单位的优势，从而打动对方，赢得对方的好感。

(2) 文风自然，具体且开门见山。自荐信的目的是为了留给人事主管一个良好的印象，使他（她）进一步阅读繁冗的个人简历。自荐信的重要之处在于它必须始终回答这样一个问题：“我为什么要任用这个求职者？”使用简洁通俗的语言，句式结构尽量简单，不要为了求新求异而让人觉得拗口。行文的语言不妨口语化一点，要有灵气，就像是娓娓道来，但又不可丢了分寸。多用动词，少用形容词，更不要使用词典。

(3) 心态积极，自信但不自傲。不要在自荐信里随意抱怨以前的人和事，或者用“无聊”、“没趣”来形容先前的人和事。谁愿意任用一个总是有情绪的员工呢？除此以外，还要注意不要让人觉得你是在乞求一份工作，因为人事经理很可能会以为你的境遇不佳。不要自我否定，也不要过于谦卑。告诉负责人你很适合某份工作，但不要以命令的语气。不要装做熟悉你根本就不了解的事情，说明你为什么会对公司感兴趣，这样就够了。

(4) 讲究礼貌，态度谦逊，语言诚恳、得体，亲切自然。自荐信带有极强的竞争性，因而除了实在和恰如其分之外，还要求文笔亲切自然、流畅，富有吸引力。“打扰了”显得有礼貌。“想进贵单位绝非易事”，这话迎合用人单位主管人的自豪感，以争取对方的支持。

(5) 简洁有效，避免陈词滥调。不要浪费时间浪费在无足轻重的细枝末节上，尊重阅信人的时间，确保每一个字都发挥应有的作用。写自荐信不能落于俗套，像“我很有缘”此类话最好还是少说为宜。自荐信以 1000 字左右为宜，全部内容写在一张 A4 纸上即可。

(6) 打印你的自荐信。潦草的字迹很可能会让人产生厌烦的情绪，因此最好打印你的信



件,这样比较正式。有一点必须提醒的是,在信函上落款签字时千万要仔细阅读,避免错字、别字。

### 【案例 8-9】自荐信 1

尊敬的××日报领导:

占用您几分钟,很抱歉。

我叫×××,广西人,女,今年 21 岁,壮族,中共预备党员。现就读于××学院中文系新闻专业,将于 2017 年 7 月专科毕业。我期望到贵报社担任一名助理编辑。

我在大学期间的表现可归纳为“三个突出”,即学习成绩突出,新闻写作能力突出,社会实践能力突出。现简介如下。

#### (1) 学习成绩突出:

在校期间,我学习了新闻学、新闻采访与写作、应用写作等十多门课程,各门功课成绩均在 85 分以上,多次被评为“三好学生”,并三次获得一等奖学金。

#### (2) 新闻写作能力突出:

几年来,在《珠江日报》、《南国风窗》等报刊发表消息、通讯、专访新闻稿件 50 余篇,约 3 万字。能用电脑写稿,较熟练地掌握了电脑排版技术。

#### (3) 社会实践能力突出:

在校期间,我积极参加、组织各项社会实践活动,先后担任班长、系学生会主席等职务,被市教育厅评为优秀学生班干部。同时还参加“献爱心”和“三下乡”等志愿者服务活动。本人撰写的《××村精神文明建设调查报告》荣获市委颁发的“好新闻”二等奖。

《××日报》在南方地区很有名气,我深知要到贵报社工作绝非易事,但我有足够的信心去争取。若能到贵报社工作,是我此生的荣幸,我将十分珍惜这一难得的机会,加倍努力工作,并做出优异的成绩,以报答领导的知遇之恩。

请给予面试的机会。

谨颂

编安

自荐者:×××

2017 年×月×日

附:各种证明材料复印件各一份。

联系电话:××××

### 【案例 8-10】自荐信 2

尊敬的××工艺公司××经理:

我从××晚报上看到贵公司的招聘启事,这给我提供了一个极好的施展才华的机会。贵公司在省内外都享誉盛名,最近又打入国际市场。我认为,如能到贵公司从事橱窗装潢设计工作,我将倍感荣幸。现将我的简要情况介绍如下。

我今年 22 岁,住本市××路××号。现在××学院艺术系美术装潢设计专业就读,今年 7 月即将毕业。三年的专科学习中,我的每一门功课成绩都在 85 分以上,我的毕业论文《×××》被评为优秀,××副教授已撰文,拟推荐到《×××》杂志发表。去年暑假,我



应××街道居委会的邀请，为他们创办的“商业一条街”设计各种橱窗、招贴广告8件，其中，××文化用品商店的橱窗设计，被评为××区商业系统最佳设计方案。我的论文指导老师、著名的包装装潢设计师××教授对我说，他可以为我应聘工作岗位提供证明材料。

虽然我在橱窗设计方面做出了一些成绩，但实际工作经验毕竟比较缺乏，但我热爱这项工作的意义。三年的学习为我打下了扎实的专业基础，我有信心胜任贵公司的橱窗设计工作。

贵公司如果同意接收我，可以来人来电与我校学生工作处就业指导中心××老师或本人联系。

此颂  
夏安

自荐者：×××  
2017年×月×日

附：各种证明材料复印件各一份。  
联系电话：××××

### 【案例 8-11】自荐信 3

尊敬的××网络维护公司××经理先生：

您好！本人欲申请贵公司网站上招聘的网络维护工程师职位。我自信符合贵公司的要求。

今年七月，我将从××学院毕业，专科学历。我的专业是计算机应用技术，毕业论文内容是关于广泛研究理论系统在网络服务器上的应用问题，被评为优秀论文。这不仅使我系统地掌握了网络设计与维护方面的技术，同时使我对今后网络的发展有了更深刻的认识。

在大学期间，我多次获得各项奖学金，而且发表过多篇专业论文。此外还担任过班长、团支部书记等职务，具有较强的组织能力。强烈的事业心和责任感使我能够面对任何困难与挑战。

互联网促进了整个世界的发展，我愿为中国互联网和贵公司的发展做出自己的贡献。

随信附上我的有关证明材料和简历。如赐机会与您面谈，我将十分感谢。

诚祝贵公司一切如意，万事亨通！

愿成为您部下的×××  
2017年×月×日

联系电话：××××  
附件共××份（页）

## 2. 个人简历的写法

毕业前夕，应届毕业生们都已进入就业的“备战”状态，开始筹备一系列和找工作相关的要件。这其中，简历是不可缺少的一个环节。好的个人简历应该如何制作呢？下面就谈谈个人简历制作的相关知识。

### 1) 个人简历的内容

个人简历可以是表格的形式，也可以是其他形式。个人简历一般应包括以下几个方面的内容。

(1) 个人资料：姓名、性别、出生年月、家庭地址、政治面貌、婚姻状况、身体状况、



兴趣爱好、性格等。

(2) 学业有关内容：就读学校、所学专业、学位、外语及计算机掌握程度等。

(3) 本人经历：入学以来的简单经历，主要是担任社会工作或加入党团等方面的情况。

(4) 所获荣誉：三好学生、优秀团员、优秀学生干部、专项奖学金等。

(5) 本人特长：计算机、外语、驾驶、文艺体育等方面特长。

个人简历应该浓缩大学生活或研究生生活的精华部分，要写得简洁精练，切忌拖泥带水。个人简历后面可以附上个人获奖证明，如三好学生、优秀学生干部证书的复印件，外语四、六级证书的复印件以及驾驶执照复印件等材料，这些复印件能给用人单位留下深刻的印象。

### 2) 个人简历的格式

表格式个人简历没有什么标题，只需在其“个人简历”栏中按时间、地点、做何工作、何人作证等逐项填写即可。

行文式个人简历由于是以散文的形式写的，所以大体来讲，应由标题、主体部分和落款三部分组成。

(1) 标题。标题可以由自己的姓名加上文种名构成，也可以直接由文种名构成，如“××个人简历”或“个人简历”。

(2) 正文。个人简历的正文要分两步来写。

首先，写明自己的一些基本情况，如介绍自己的籍贯、工作单位、家庭住址、家庭成员等。

其次，依次把自己从上学至今的学习和工作的经历写出来。

(3) 落款。落款一般署上成文的时间即可，若是作为附页的个人简历，还需在个人简历上署上个人的姓名。

### 3) 制作个人简历的小技巧

精心设计一下纯文本格式的个人简历，也会有不错的效果，以下有一些小技巧可供参考。

(1) 注意设定页边距，使文本的宽度在 16 厘米左右，这样你的个人简历在多数情况下看起来都不会错误换行。

(2) 尽量用较大字号的字体。

(3) 如果你一定要使自己的个人简历看起来与众不同，你可以用一些星号(\*)、特殊字母(如 V)、加号(+)等分隔个人简历内容，这些符号不会像版式符号如列表符等会被转换成不可识别的记号。

需要说明的是，招聘单位更注重的是个人简历的内容而不是个人简历的形式，所以有时间的话，不妨再把个人简历的内容好好斟酌一下。

同时，在个人简历中附带作品的做法并不是很妥当，因为借电子邮件附件传播病毒的可能性是一直存在的。当然，你可以像处理个人简历正文一样把用 WORD 编辑的文档转换成纯文本格式，附在你的个人简历正文之后，而且要注意你能确认收信人乐意去读这些东西。如果你要附带自己的作品，最好是选一些发表在本地报纸或者本行业期刊上的文章；如果你要附带自己的论文，从其中选择几个段落就够了，然后写一些简短的说明性文字，让对方更容易弄清楚你的价值。



### 4) 写个人简历需注意的问题

(1) 首先要突出过去的成就。过去的成就是你能力的最有力证据,详细地把它们写出来,会有说服力。

(2) 履历表切忌过长,应尽量浓缩在三页之内,最重要的是要有实质性的东西给用人单位看。

(3) 履历表上的资料必须是客观而实在的,千万不要吹牛,因为谎话一定会被识破,要本着诚实的态度,有多少写多少。

(4) 和写求职信一样,资料不要密密麻麻地堆在一起,项目与项目之间应有一定的空位相隔。

(5) 不同职位递上不同简历,对大学生而言,适应面广,选择机会也就多。但要注意的是,简历最好不要通用。因此,大学毕业生在尚未明确自己的走向时,需要一岗一样简历。

(6) 不要写对申请职位无用的东西,切记!

### 5) 如何提高电子简历的命中率

随着网络求职的流行和高效,越来越多的人采用发送电子简历的方式求职,但也有越来越多的人抱怨网上求职被搜索率太低,发了简历没有回音,打电话过去询问,对方却说没有收到过这样的简历。这是怎么回事呢?难道网络求职不可信?招聘信息都是假的吗?许多应聘者可能没有考虑到这样的问题,对于聘用者来说,他们从网络上招聘,每一个职位都会收到上千封通过邮件发送的个人简历,使得他们不得不通过某种技术手段进行筛选。如果你的简历正巧通过筛选,那你被录用的几率就加大了;如果你的简历没有通过筛选,可能你的简历会保留在对方的人才库中,但不会很快得到回复。为了使聘用者能更快地“发现”你,你要学会按照他们的思维方式去思考。下面就为你提供一些相关方法,可以帮助你提高电子简历的选中机率。

(1) 将最重要的信息记录在简历首页的顶部,聘用者首先会将搜索条件定位在对他们最为有用的范围之内,就像他们书写招聘广告一样。另外,许多电脑搜索引擎都以简历第一页顶部的信息为基础,展开搜索。因此,你可以将你的联系方式、关键性的词句、工作目标、工作业绩及近几年的工作经验等重要信息放在此处。

(2) 将一些不是很重要的信息放在简历第二页,如曾经从事过的其他工作,所受教育或其他如精通小语种等方面的特长。

(3) 把关键性语句尽量放在靠近顶部的地方,可以按照这样一种顺序排列:技术方面的能力,行为能力(执行与拓展能力),相关的个人才能(组织能力与创新精神)。当然,还有软件操作能力(MSProject, Word 等),团队合作能力及时间管理能力。你所展示的一切技能,都应该让他们意识到你对他们工作的重要性。

(4) 明确而详尽地陈述自己的工作职能,例如,陈述自己现在做的工作时,如果是数据库管理员,最好写成“数据库管理员,使用 Sybase 数据库,处理人力资源、工资单、客户服务等系统”,而不是“使用技术及交流技能为一家成长中的高科技企业工作”,因为后者的描述是非常模棱两可的,别人不清楚你到底会做什么实事。

(5) 针对每一项工作,你要考虑清楚聘用者希望你掌握哪些技能,比如作为一名 Oracle 项目经理,你可以这样列出有关工作技能的关键词列表:“Oracle, 开发 OracleHR 应用程序





的项目经理, 6个月实现 Oracle7.6 的团队主管, Oracle 工资单应用系统的开发, 团队建设者, 组织经验, 预算管理, 月薪 80000 元”。这个列表直接产生了 13 个可能的查询组合——简单而且唯一: Oracle+项目经理, Oracle+开发, Oracle+HR, Oracle+团队主管等。你的描述应该直接击中要点, 要详细而且符合要求。让聘用者能清楚地知道你的上一份工作的主要职责是什么, 你又是如何冲破限制、排除困难而取得卓越业绩的。

在做好这些之后, 有两个基本的原则, 一是要确保你符合招聘职位的所有要求; 二是要明白网络求职的竞争仍然是非常激烈的, 事后要礼貌的打个电话去询问, 不要害怕被拒绝, 这样做会使你更受关注, 效果更好。

最后, 在你制作一份电子简历时, 有几条基本的电脑知识应牢记在心: 尽量用 ASCII 码来书写, 而 HTML 格式虽然好看, 却不是每一台电脑都能读取。因为键盘上任何字符都是属于 ASCII 码, 超出键盘范围的其他字符就不是了, 所以要避免使用。对于字体, 使用像宋体这样的简单字体是最好的; 页边距可以设置为 4.5 英寸左右; 字符采用左对齐, 这样更易于对在线简历进行剪切、粘贴操作。然后将文件保存为.txt 格式。

下面给出几个个人简历的范例。

#### 【案例 8-12】个人简历 1

姓 名: ×××

性 别: 男 公司电话: ××××××××

出生日期: ××年××月××日 家庭电话: ××××××××

地 址: 某省科技职业学院×××× 手机: ××××××××

邮 编: ×××

求职意向: 销售部主管

##### (1) 工作经历总结:

非常热爱市场销售工作, 有着十分饱满的创业激情。在两年的陶瓷市场销售工作中积累了大量的实践经验和客户资源。与省内主要的二十多家陶瓷经销商建立了十分密切的联系, 并在行业中拥有广泛的业务关系。在去年某省的陶瓷博览会上为公司首次签订了海外的订单。能团结自己的同事一起取得优异的销售业绩。

##### (2) 工作经历:

××年××月至今: 担任某瓷器公司的市场部业务员。

主要负责与经销商签订经销合同、办理产品的包装、运输、保险、货款结算、售后产品跟踪、市场反馈以及开拓新的销售渠道等。负责公司新业务员的培训, 在实际工作中具体指导和协调业务员的销售工作, 并多次受到公司的表扬。

××年××月—××年××月: 在××公司做市场调查员。主要负责以电话形式向客户提取对产品的意见, 并填写相应的表单转报给公司。

##### (3) 教育经历:

××年××月—××年××月: ×省科技职业学院国际经济与贸易专业大专学历。在校一直担任学生干部, 工作认真负责, 学习成绩优秀, 多次被学院评为优秀学生干部、优秀团干、个人标兵等。

##### (4) 所获奖励:



××年××月 ××学院 优秀学生干部称号  
 ××年××月 ××学院 优秀团干、个人标兵称号  
 ××年××月 ××学院 优秀团干称号

(5) 培训经历:

××年××月—××年××月 ×省科技职业学院 通过外销员考试  
 ××年××月—××年××月 ×省科技职业学院 通过报关员考试

(6) 外语水平:

可与外商进行日常常用语沟通,能阅读业务范围内常用术语。

(7) 电脑操作:

熟练使用常用办公软件编辑业务文档,上网收发电子邮件。

**【案例 8-13】个人简历 2**

张惠惠 性别:女 毕业院校:××学院 出生年月:××年××月××日  
 专业:企业管理(专科) 通信地址:××省×市×镇×街 邮政邮编:××××××  
 联系电话:×××× 移动电话:×××× 电子邮件:××××@sina.com

求职意向:文秘

(1) 英语水平:通过国家英语四级考试,能熟练地进行听、说、读、写,尤其擅长撰写和回复英文商业信函,熟练运用网络查阅相关英文资料并能及时予以翻译。

(2) 计算机水平:通过国家计算机等级二级考试,熟悉网络和电子商务。能独立操作并及时高效地完成日常办公文档的编辑工作。

(3) 实习经历总结:××年7月××化工网站电子商务实习。实习期间主要职责是:协助网站编辑在互联网查阅国内及国外的化工信息;搜集、整理相关的中英文资料;整理和翻译英文资料。

(4) 教育背景:××年9月—××年7月××学院  
 ××年9月—××年7月××市第一中学

主修课程:高等数学、运筹学、预测与决策、市场营销、西方经济学、国际贸易、推销与谈判、计算机销售管理、电子商务

(5) 获奖情况:三次校二等奖学金、一次校单项奖学金

(6) 自我评价:做事踏实,自觉服从公司纪律,对公司忠诚,善于与同事相处。

## 8.4.2 求职自荐方式与技巧

求职需要的是实力,择业需要的是智慧,自荐需要的是勇气。随着高校毕业生就业制度改革的深化,毕业生和用人单位“双向选择”机制的实施,求职自荐能力和技巧在毕业生求职择业中所起的作用越来越重要。学会自我推荐,已成为大学毕业生求职择业的重要能力之一。

### 1. 自荐的方式

自荐有直接自荐和间接自荐两种。直接自荐是指由本人向用人单位做自我介绍,自我评价,自我推销。间接自荐是指借助中介人或物推荐自己,即不亲自出马,只需要将自己的想



法和条件告诉第三者，或形成材料就能达到推荐自己的目的。综合起来，自荐的方式主要包括以下几种。

(1) 口头自荐。这是一种最普遍的自荐方式，要求应聘者必须亲临用人单位或招聘现场。优点是能直接面对用人单位，便于展示自己的风度和才华，容易给用人单位留下较深的印象。如表现出色，可能会被用人单位现场录用。缺点是涉及面有限，不适宜路途遥远的单位。

(2) 电话自荐。指通过电话向用人单位推荐自己的求职方式，实际上属于口头自荐的一种形式。但只能起到“投石问路”的作用，仍需要书面材料或面试的帮助。对于谈吐自如、反应敏捷的毕业生，此种方式更能发挥自己的优势。

(3) 书面自荐。即通过向用人单位邮寄或呈送自荐材料的形式推销自己。这种形式不受时空限制，又能扩大自荐范围，特别适用于学习成绩优秀，又有较好文笔和能写一手漂亮字的毕业生。也适用于因学习忙碌而没有时间上门自荐，或因路途遥远而不便于上门自荐的毕业生。这种形式用人单位乐于接受，也为广大毕业生所采用。

(4) 他人推荐。即请老师、父母、亲友、同学推荐而达到自我推荐的目的。一些老师因具有较广泛的社会关系或较高的学术声望，他们的推荐容易引起用人单位的重视和信任。父母、亲友、同学也可帮助毕业生扩大自荐范围，对毕业生顺利就业助一臂之力。

(5) 广告自荐。这是近几年出现的一种应聘方式。即借助于新闻媒体进行自我推销，特点是覆盖面宽，可以扩大应聘范围。部分长线专业、非通用专业的毕业生，以及一些有特殊专长的毕业生往往乐于采用这种自荐方式。此外，随着计算机网络应用技术和普及，产生了一种新的广告形式的自荐方式——网络自荐。即通过电脑传递求职信息，突破时空界限，使用人单位和高校毕业生可以直接在网上实现“供需见面、双向选择”。

(6) 学校推荐。学校推荐是一种间接的自荐方式。近年来，各学校相继成立了大学生就业指导中心，加强了与用人单位的联系和收集信息工作。他们一方面对用人单位的情况比较了解，另一方面对毕业生的情况也比较了解，再加上学校以组织的形式向用人单位推荐，对用人单位来说具有较大的可靠性和权威性，容易得到用人单位的认可。

(7) 实习自荐。即通过各种实习、社会实践推荐自己，也就是先“相亲”，后“过门”。

以上介绍的七种自荐方法并非独立存在，在现实的求职活动中，往往综合应用方能达到自我推荐的目的。一般来说，几种方法并用效果会好一些。但就个人而言，究竟采取哪种自荐方式，要从实际需要出发。

### 2. 自荐的技巧

**【案例 8-14】**一位大学毕业生在人才招聘现场对一位公司人事经理说：“我是重点高职院校的大学生，知识很扎实，我想应聘经理助理，然后协助经理实施改革方案。”

经理问：“你有什么具体设想吗？”

于是这个学生滔滔不绝，侃侃而谈，最后递上一份个人简历，该简历字体龙飞凤舞，甚至到了要人猜测的程度。

经理待他走后说：“这个学生说话流露出优越感和肤浅，以为当经理就是高谈阔论，也不问我们公司到底是干什么的。这样的经理助理，工人和技术人员能认可吗？”

在毕业生招聘会上，常常可以看到这样的情景：求职心切的大学生一茬接一茬地来到招聘台前，却在不知不觉中将一个个职位拱手“让”给了别人。这是为什么呢？究其原因，是



缺乏起码的求职择业方法和技巧。

在求职洽谈过程中,有的大学生在规定时间内连自己的基本情况、就业意向都说不清楚;有的讲话态度不礼貌,在人群后面就大声嚷:“小姐,拿表来!”有的不修边幅,衣冠不整。这样的人,用人单位自然不会接受。由此看来,大学生在自我推荐过程中,要想找到理想的职业,除靠知识、技能等“硬实力”外,还必须重视“软包装”,重视非智力因素的表现,依靠灵活的方法和技巧取胜。

(1) 自荐需要胆量、技巧和水平。当今职场,毛遂自荐这一求职方式越来越被人们所运用,有人如愿以偿,有人却屡屡碰壁。除去主客观因素外,自荐者所采取的策略、方法是否得当,决定了求职的成败。所以,在运用毛遂自荐这一招时,最好能独具匠心、别具一格。

**【案例 8-15】**世界歌王帕瓦罗蒂到北京音乐学院参观访问,很多家长都想让这位歌王听听自己子女唱歌,目的就是想拜他为师。帕瓦罗蒂出于礼节,只得耐着性子听,一直没有表态。黑海涛是农民的儿子,凭着自己的刻苦努力考入这所著名的音乐学院,他也想得到帕瓦罗蒂的指点,但他知道自己没有背景。难道白白浪费这么好的机会吗?黑海涛不甘心,灵机一动,就在窗外引吭高歌世界名曲《今夜无人入睡》。一直茫然的帕瓦罗蒂立即有了反应:“这个年轻人的声音像我!他叫什么名字?愿意做我的学生吗?”黑海涛就这样幸运地成为这位世界歌王的学生。1998年,意大利举行世界声乐大赛,黑海涛取得了第二名的优异成绩,由此成为奥地利皇家剧院的首席歌唱家,名扬世界。

这个成功案例说明:要取得自荐的成功,至少应具备三大要素:胆大心细,适时果断出击;表现手段能立刻吸引考官注意;要有真才实学。如果黑海涛没有两下子真功夫,他就是唱破了嗓子,也没人理会。所以,胆量是前提、技巧是关键、水平是保证,三者缺一不可。

(2) 自荐要有自信心、主动性和勇气。自信是现代人所必须具备的心理素质。一位心理医生曾经说过:“你越对自己有信心,就越能造成一种你很行的气氛。事实上,你的态度全部反映在你的举手投足之间,就好像一个人坐椅子,一个感到自在的人会坐在整个椅子上,而一个不自在的人,只会坐在边缘上。”大学生自我推荐,首先必须自己相信自己,清醒地知道自己具备达到目标所需的力量,并完全依靠自己的力量进行竞争,这是求职者成功自荐的奥秘之一。

自荐是求职者的主动行为,任何消极等待的态度都是不可取的。因此,在推荐自己时,还必须积极主动。例如,不等对方索要材料,便主动呈送;不等对方提问,就主动向对方介绍;不消极等待对方回音,就主动询问。这样,往往给人一种态度积极、求职心切、胸有成竹的感觉。

成功的自荐还必须具有足够的勇气,不怕失败。伽利略说过:“追求科学要特殊的勇敢。”自荐也是一样,你要在别人面前介绍自己,证明自己,如果没有“初生牛犊不怕虎”的勇气,就会畏缩不前、犹豫不决,就会紧张、拘谨甚至自卑。

**【案例 8-16】**毕业生小刘学习成绩和其他方面条件都不错,在就业的初期满怀信心。但由于专业冷门等原因,找过几家单位都碰了壁,结果产生了自卑感,在后来的择业过程中表现越来越差,陷入恶性循环而不能自拔,以至于到了新的用人单位那里,只能被动地问人家:



“学××专业的要不要？”其他什么话都不敢讲，最终未能落实就业单位。

这个失败的案例说明：自荐的成功必须要克服自卑心理。毕业生小刘在择业遭受挫折后，一蹶不振，对自己评价过低，丧失了应有的自信心，择业时缺乏主动争取和利用机遇的心理准备，不敢主动、大胆地与用人单位交谈，也就不能很好地表达自己。越是躲躲闪闪、胆小、畏缩，越不容易获得用人单位的好感。这种心理严重妨碍了一部分毕业生正常的就业竞争，使得那些原本在某些方面比较出色的毕业生也陷入“不战自败”的困惑。

(3) 自荐要诚恳、谦虚、有礼貌。诚恳、谦虚、有礼貌是为人处世的基本要素，是赢得用人单位好感的应有态度，对大学生应聘十分重要。诚恳，即做到言而有信。孟子言：“言人也，信人也。”大学生自荐应以信为本，在介绍自己时，要讲真话，有诚意，不吹牛撒谎，不虚情假意，给对方以信任感。比如说，自己对某个问题不明白时，可告诉招聘人：“对不起，我不知道这个问题。”这恰恰反映你直率诚实的性格。谦虚，是一种美好的品德，是尊重对方的一种态度。在就业市场上，常有不少学生因口若悬河、夸夸其谈吃了“闭门羹”；也有人因摆出一副“我有知识你就得用”的神气，令用人单位非常反感。因此，要切记：在任何时候，虚心、谦逊都是用人单位最为欢迎的态度。

礼貌，是道德的一种外在表现形式，它在人际关系调节中具有不可忽视的作用。大学生自荐时，无论是表情，还是一句称呼、一声感谢、一个小动作，都能反映一个人的内在修养和素质，都会被招聘单位看在眼里，作为评价的话题。因此，自荐时要以礼待人，不能认为这都是小节，不说明什么问题。即使对方当场回绝或不太理睬你时也要表现冷静，给自己找个台阶下，给对方留下明理的印象。

(4) 自荐要注意对方的需要和感受。自我推荐，应注重的是对方的需要和感受，并根据他们的需要和感受说服对方，被对方接受。比如，自己所告诉的正好是对方所要的，自己所问的，正好是对方要告诉的。要做到这点，首先要事先有所准备，想一想一般用人单位需要什么，他们会提出什么问题，对什么最感兴趣；其次，临场要“察言观色”，把握对方心理，随机应变。例如，某大学通信工程专业学生王某，学习成绩良好，综合素质较高。听说本市一家软件公司要人，他先请教老师，了解软件业行情。然后，花费了一天时间找来该单位一些基本资料进行研究。最后，他拿着自荐材料走进该单位人事部门，该单位负责人看完他的自荐材料后问道：“你为什么要来我们单位应聘，你觉得我们单位有哪些特点和不足？”……几番对答，对方不住颌首，告诉他一周后听“研究结果”。一周之后，王某如愿以偿，他在几十名竞争者中获胜。他的成功，就在于能注意对方的需要和条件。

(5) 自荐要善于展示自己。善于展示自己，即“展示适时，展示适度”。“热门”的用人单位往往门庭若市，要想在强手如林的竞争中引人注目，脱颖而出，就必须做到以下几点。

① 会介绍自己。“良好的开端是成功的一半”。自荐时，要先入为主，一开始就简明扼要，说明来意。在介绍自己时要有理有据，言简意赅。

② 会提问题。提问是为自我服务，除想搞明白情况之外，还可借助提问题，更好地展示自己。比如，“贵单位需要什么样的大学生？”在必要时，也可率先开口，不要老是等对方提问。

③ 会回答问题。回答问题是为了说明情况，展示自己。因此，要学会正确运用闪避、转移、引申、模糊应答等方法，“以巧力破千斤”。



④ 会发挥优势，即展示自己要有特色。自荐必须从引起别人注意开始，如果别人不在意你的存在，那就谈不上推荐自己。引起别人注意的关键是要扬长避短，有自己的特色，使对方对自己产生兴趣。春秋时期，孙武初到吴国，是通过成功地操练三百名宫女，表现出了他严格治军的特色，从而引起吴王的极大兴趣。大学生自荐，其自身特点因人而异，关键在于会表现，能“技高一筹”。例如，学生王某在校期间自学日语有一年多的时间。在招聘会上，他沿着用人单位的摊位一路问去，都是摇头拒绝，快要到出口时，忽然看见一家日本公司，他走上前去，壮着胆子递上他的推荐表，并补充了一句“我懂日语并擅长英语”。就这一句话引起了对方的注意，接着就是口试（即与日本人对话），两个星期后，他惊喜地接到对方的录用通知。王某的成功，就在于他有一技之长，并表现得当。

（6）自荐要学会使用自荐材料。再好的自荐材料，也要会使用。不会使用，则影响自荐效果。如何使用，这需要根据实际情况而定。例如，在招聘会上，求职人员很多，难以与用人单位的招聘人员交谈，则可先把自荐材料提供给用人单位，从而为自己争取到面试的机会。自荐材料最好亲自呈递，这样做会加深用人单位对你的印象。同时，呈递材料时，还要多准备几份，这样既表示你对每个人的尊重，又无疑为他们在共同商议是否录用你时提供方便。如果无法亲自呈递，或想“广种薄收”等，就采取邮寄的方式。这样做既可大面积进行，也比较隐蔽，但邮寄不易引起用人单位的注意和重视。为了避免这种做法的不利，可将自荐材料直接寄给主管人，使他感觉到你很在乎该单位，从而留下一个深刻的印象。

（7）自荐要善于“包装”自己。在竞争激烈的今天，包装不仅限于保护功效，更主要的在于它能弥补个人不足，提高个人价值，发挥“促销”作用。包装分为外包装和内包装。外包装又称初级包装，它是通过一些非语言媒介对自荐发挥作用，如衣着、发式、动作、行为举止、体态、气质等要得体、适度，给人以大方、潇洒、端庄、有知识、有涵养、有信心、符合大学生身份的感觉。研究表明，外表有吸引力者，一般会被招聘人理解为聪明精干、办事认真可靠，使人另眼相待。内包装也称深层次包装，它是建立在有真才实学的基础之上，是将多种抽象和具体相结合进行自我推销的一种有效方法。其内容包括个人积累的知识、出色的口才、流利的外语沟通能力、熟练的上机操作能力、扎实的专业基本功等。这种方法如果能运用得当，则有助于个人形成完美的第一印象。

（8）自荐要注意控制情绪。人的情绪有振奋、平静和低潮三种表现。实践证明，无论是谁，心情紧张时，说话总是节奏过快，使听者很费力，容易厌烦。大学生初次接触社会，缺乏说话技巧。因此，在推荐自己的过程中，要善于控制情绪，说话节奏适中，可以表露出自己的才华、学识、能力和社会阅历，增加对方对自己的了解。为了控制自己亢奋的情绪，美国心理学家尤利斯提出了有趣的忠告：“低声，慢语，挺胸”。

（9）自荐要“知难而退”。人有百好，各有所好，对人才的需求也是这样。假如你已尽力但仍然说服不了对方，没能被对方所接受，此时你应“知难而退”，另找门路。倘若期望值过高，就应该降低期望值。

（10）自荐要把握好时间。自荐时间不宜过长，因为在招聘会上，人往往很多，有时还要排队，你必须在最短的时间内，最大限度地推销自己。

**【案例 8-17】**某校材料系毕业生罗某，中共党员，学习成绩良好，能力较强，连续三次被评为“三好学生”，系学生会干部，是一个各方面表现都不错的毕业生。在择业时看到许



多同学都在积极与用人单位联系,并到用人单位去了解情况、毛遂自荐,于是他也坐不住了,向系里请了假,满怀信心、充满憧憬地踏上了求职择业的旅程。在经过十多天的奔波之后,该生身心疲惫,一无所获地回到了学校,而且情绪非常低落。后经了解方知他到了大大小小20余家单位竟然没有单位对他表现出兴趣,于是灰心不已。后来系里老师给他做工作指出:他的外表条件不占优势,个子太低仅1.63米,同时长相不尽人意,不能给单位留下好的第一印象;同时择业期望值过高,不符合个人实际情况。经过老师的分析和指导,该生看到了问题的症结,调整了心态,恢复了自信。后来经过努力,终于找到了较为理想的就业单位。

此实例说明,毕业生在求职择业时千万不能人云亦云,要根据自身特点,扬长避短择业才能够成功。

**【案例 8-18】**某校毕业生白某,中共正式党员,学习成绩良好,综合素质较高。择业时,他原本想回到女朋友工作的河南郑州就业,可在当年毕业生“招聘会”上北京一家集团公司要招聘一名比较优秀的毕业生,但条件是先到辽宁鞍山的分公司锻炼工作。由于该生的条件比较适合,于是在系里老师的指导下,他应聘去了这个公司。在后来的工作中,由于他兢兢业业、努力拼搏,短短几年就成为该单位鞍山分公司的经理,并于2010年被调到北京的总公司担任副总经理,成为同届工作最出色的毕业生之一。后来他将女朋友也调到北京工作,最终花好月圆,做到了事业、家庭双丰收。此实例说明,在求职择业时眼光要长远,志向要远大,不能紧盯着局部利益不放。

**【案例 8-19】**某女,党员,某院校2012届数控专业毕业生。该生在校期间品学兼优,综合素质高,获得了多种奖学金。在参加招聘会前,她很好地总结自己,明确了自己的长处,并给自己确立了合适的择业目标。同时她认真准备自荐材料,充分翔实地了解用人单位的情况,抓住学校和用人单位为学生提供的每一次机会,认真准备每一场招聘会,为应聘工作做好了充分准备。该生还有一个最大的特点就是不怯场。虽然是女生,专业又是机械类的,但她敢于竞争,在用人单位招聘人员面前能充分展示自己的才华,最后被深圳某设备技术有限公司录用。

**【案例 8-20】**某男,为某院校毕业生,因病曾休过一年学。该生在校期间,能从各方面严格要求自己,尤其是复学后,学习更加刻苦认真,虽然本人家居广东,中学基础不太好,但他能恒下心来认真对待每一门课,专业课成绩非常突出。2012年就业招聘前夕,在系老师的指导下,该生认真分析自身情况和所学专业特长,积极与用人单位自荐洽谈,最终与北京一家企业签订就业协议。该生到单位工作后,由于专业对口、专业基础扎实,工作非常积极主动,3年后就担任工作组组长工作了,现在企业已将他列为专业技术骨干进行再培养。

**【案例 8-21】**郝某,某学院结业生,平时爱玩、不学习,成绩很差,表现也不好。毕业在即,他发现班上成绩好的同学都找到了理想的工作单位,自己却屡试不爽。于是他就把已经做好的自荐材料,进行了大的改动:把大学英语等不及格的课程成绩改成了优秀,还堂而皇之成为校级三好学生、学生党员。华丽的伪装的确使他出手不凡,顺利地 and 一家知名公司签订了就业协议。后来的结果就可想而知了,单位接到郝某的学籍档案后,马上发现了造假



的本质，郝某被退回原毕业学校，并被追究相关责任。此案例说明，求职时一定要实事求是，切莫弄虚作假。

### 8.4.3 面试、笔试的方法与技巧

古人云：行百里者半九十。虽然应聘者在前期做了很多工作，并成功地通过了用人单位的简历筛选，但是，如果应聘者不能在笔试和面试中表现优秀，那么前面的努力就全都白费了。笔试和面试都是选拔性的测试，高淘汰率是其基本特征之一，当应聘者顺利通过简历筛选之后，仍然不可以掉以轻心。

#### 1. 笔试的方法与技巧

笔试并不是每个单位的招聘流程中都会涉及的环节，但对于有笔试的单位来说，笔试的重要性绝不亚于面试，所以应给予足够的重视。

和面试相比，笔试是一种相对初级的甄选方式，主要目的是为了选出那些符合单位文化，具有单位所希望的思维方式和个性特征的人。对于一些技术性很强的职位，笔试则可能是主要的甄选方式。

##### 1) 笔试的内容

(1) 知识面的考核，主要是考核一些通用性的基础知识和担任某一职务所要求具备的业务知识。

(2) 智力测试，主要是测试毕业生的记忆力、观察分析能力、综合归纳能力、思维反应能力。

(3) 技能测试，主要是测试受聘者处理问题的速度与质量，检验其对知识和智力运用的程度和能力。

(4) 性格测试，主要是用一些精心设计的心理测试试题或一些开放性的问题来考查求职者的个性特征。

##### 2) 笔试技巧

(1) 复习知识。对所应聘职位所需知识进行必要复习是笔试准备的重要方式。一般说来，笔试都有大体的范围，可围绕这个范围翻阅一些有关图书资料，复习巩固，温故知新，做到心中有数。

(2) 增强信心。笔试怯场，大多是缺乏信心所致。要客观冷静地对自己进行正确评估，克服自卑心理，增强信心。临考前，一要适当减轻思想负担；二要保证充足的睡眠；三要适当参加一些文体活动，从而使高度紧张的大脑得到放松休息，以充沛的精力去参加考试。

(3) 临场准备。提前熟悉考场环境，有利于消除应试时的紧张心理。还应仔细看看考场注意事项，尽量按要求做好。除携带必备的证件外，一些考试必备的文具（钢笔、橡皮等）也要准备齐全。

(4) 科学答卷。拿到试卷后，首先应通览一遍，了解题目的多少和难易程度，以便掌握答题的速度，然后根据先易后难的原则排出答题的顺序，先攻相对简单的题，后攻难题。这样就不会因为攻难题而浪费时间太多，而没有时间做会答的题，遇到较大的综合题或论述题，则应先列出提纲，再逐条论述。在答完试卷后，要进行一次全面复查，特别注意不要漏题，





跑题。要纠正错别字、语法不通、词不达意等错误。特别注意的是，卷面必须做到字迹端正，卷面整洁。字迹潦草，卷面不整的人，招聘单位先不看你答的内容，单从你的卷面就觉得你不可靠；而那些字迹端正，答题一丝不苟的人，招聘单位认为你态度认真，作风细致，会对你更加青睐。

### 2. 面试的方法与技巧

面试你准备好了吗？毕业生们经过初选、笔试后，进入面试阶段。此时，对于面试人员，用人单位基本上已经有意向录用。但是，很多同学却在这一关卡住，甚至形成了面试综合症。下面来看看几个面试案例，分析一下面试中应如何才能稳操胜算。

#### 【案例 8-22】看似闲谈，醉翁之意不在酒。

小蓝第一次去应聘某幼儿园的音乐教师，面试前，她做好了充分的准备，小蓝觉得凭借自己刻苦学习所掌握的专业知识和漂亮的嗓音，相信一定在面试中有较好的表现。可令小蓝始料不及的是，面试时，面试官并没有问她所精心准备的专业知识或者让她试唱一首歌曲，而是问了一大堆好像与应聘职位无关的事情。这使小蓝很茫然，开始怀疑这样的单位是否还值得去竞聘。

**点评：**许多单位在面试时，不仅考查一个人的专业水平，还要根据职位的需要，考查应聘者的个性及其他方面的能力，比如沟通能力、交往能力、责任心、自信心等，许多问题都是醉翁之意不在酒，这种面试方法在初试时最为常用。因此，为了保证面试的成功，应聘者一定要做多方面的准备。

#### 【案例 8-23】艳丽着装，适得其反。

小李是某校文秘专业的应届毕业生，在同学的眼里，她的择业优势太多了：学习非常好、学生会干部、号召力强……，而更让一些女生羡慕的是她的天生丽质，再配上前卫的装束，在校园里堪称鹤立鸡群。

一家著名大公司要招聘文秘人员，小李递交了个人简历。很快公司通知她面试，小李立即“行动”起来，她几乎试穿了衣橱里应季的所有衣服，最终选定了时下最流行的那套“韩装”，连她自己都觉得镜中的人太酷了！接着，她又精心地搭配了一对同样是时下最流行的耳环，在亮晶晶的耳环的衬托之下，她看上去更加光彩夺目，酷似一个韩国明星。小李满怀信心地走进考场，按照预先的准备，镇定地回答了几位考官的提问，出来的时候她觉得势在必得。但她万万没有想到，正是那套“韩装”使自己名落孙山，而那副金光闪闪的耳环，干脆令一切全泡了汤！

**点评：**虽说穿衣不完全决定面试的结果，但不重视穿着和穿着不当都是不可取的。“人靠衣服马靠鞍”，根据应聘工作的一般性要求，合理搭配自己的服装，是面试成功的一个重要的砝码。

【案例 8-24】小关在整个面试过程中，都感到主考官对自己的表现十分满意。可是到该说再见的时候，主考官只是点点头，面无表情地说：“你可以走了。”没有看到微笑，小关心想也许出问题了！但面试已经结束，即使有问题也无挽回的可能。于是，小关站起来，出于礼貌地朝考官们鞠了一躬说：“谢谢！”然后朝门口走去，并轻轻地关上了门。半个月后，他



被录取了。

事后，担任面试主考官的领导见到小关时，笑着说：“我记得你，那天我们接待了约 50 名应聘者，你是唯一向我们鞠躬，并且关门时显得那么有礼貌的人！”此时的主考官脸上满是和蔼的笑容，“我们是服务行业，不论客户的态度怎么样，我们都应展示我们最好的形象！”

点评：面试时有很多“小节”，其实都是考查求职者的试题，殊不知精明的考官正是以小见大，从个人小节方面推断该人的整体素质。

### 1) 面试准备

面试，是每一个求职者都要面对的过程。所以，有备才能无患。除了准备好简历、成绩单、有关证件等求职资料外，面试前的准备包括以下几个方面。

(1) 充分了解应聘单位和应征职位。面试前应尽可能多地了解一些招考单位的情况，对单位的性质、业务范围、发展情况等做到心中有数。一个对招聘单位一无所知的求职者，面试时必吃大亏。例如，有一个男性毕业生，满怀信心去应试“雅芳”(Avon)公司的销售人员，他原以为“雅芳”仅仅是这家公司美丽的名称而已，根本不知道“雅芳”是女性化妆品的注册商标。因此，在面试中当主试人问及他为何应聘该公司时，他不假思索地回答说：“我喜欢雅芳”，结果弄得严肃的主试人忍俊不禁。

对于单位的各种信息往往都可以从网上查询到，也可以向父母、朋友、同学或亲戚打听，还可以向在该用人单位工作的熟人咨询。另外，了解所求取的工作岗位对知识技能的具体要求，也有利于有针对性地展示自己的特长。

(2) 要准备随时回答有关自己的问题，背熟自己的求职简历。面试开始时都需要应试者做自我介绍，这个问题看似简单，其实往往不是所有的人都能应付自如。因此，面试前还将有关自己的情况在已有个人特色简历的基础上加以浓缩提炼，以便短时间内较完整流利地介绍自己，重点突出，以免临时手足无措，词不达意。

(3) 保持正常心态。心态对于面试来说太重要了，紧张的心态会抑制思维的活力。如果有一个放松而平静的心态，那就会稳定思绪，会发挥出本来就想到的东西，甚至还会创造性地应答意外性的问题。特别对于初试者，由于心中底数差一些，更应保持放松的心态。如何保持面试前的心理放松呢？首先要正确分析自我，根据自身的特长，选准适当的就业位置，保持积极主动的择业心态，敢于竞争、敢于自荐，增强心理承受能力；其次要有充足的睡眠，保持清醒的头脑，对可能出现的问题预测，回答问题的策略做好通盘考虑，以良好的心态从容应试。

(4) 进行模拟面试训练。在做好面试准备以后，最好进行一次模拟训练，找到感觉，总结得失，这样可能效果更好。

### 2) 典型的结构化面试

结构化面试是指依预先确定的程序和题目进行的面试，其过程结构严密，层次分明，评价维度确定，主试者根据事先拟好的谈话提纲逐项向被试者提问，被试者针对问题进行回答。大多数的面试都是采用结构化面试方式。

(1) 自我介绍。这是应聘者与面试官建立互动关系的第一步，一般用 2~3 分钟即可。面试官将会对应聘者的精神面貌、表达方式、对工作的渴望程度等进行初步的判断，形成至关重要的第一印象。



(2) 背景陈述。重点考核应聘者是否具备与未来工作要求相符或者超越工作能力。

这个阶段的主要问题一般包括:

你认为要在这个领域获得成功需要具备哪些必要的个人品质?

你的优点和不足有哪些?

你是不是喜欢自己在大学期间的专业课?

你认为自己从事的哪项课外活动最有价值?

(3) 交流讨论。这是面试过程中最关键的部分。面试官将试图把你的资质和职业兴趣与单位可以提供的工作职位进行有机的对应。在这一阶段,应聘者应该针对所讨论的话题进行富有建设性和吸引力的对话,还可以结合没有涉及或没有充分展开的问题与面试官进行交流。

(4) 对就任教师及技术表现性的职位,还需要进行试讲、说课、表演或操作性程序。

(5) 结束阶段。面试官会再次对单位做简要介绍,回答应聘者仍然困惑的问题,告知何时得到面试结果或介绍接下来的考核方式。

### 3) 面试的技巧

(1) 面试者语言运用的技巧。面试场上你的语言表达艺术标志着你的成熟程度和综合素质,掌握语言表达的技巧无疑是重要的。

① 认真聆听,流利回答。主考官向你介绍情况时要专注,对其问题要逐一回答,口齿清晰,发音准确,语言文雅大方。交谈时还要注意控制说话的速度,以免磕磕绊绊,影响语言的流畅;答话要简练、完整,尽量不要用简称、方言、土语和口头语,以免对方难以听懂。

② 语气平和,语调恰当,音量适中。面试时要注意语言、语调、语气的正确运用。打招呼问候时要用上语调,加强语气并带拖音,以引起对方注意。自我介绍时,最好用平缓的陈述语气,音量的大小要根据面试现场情况而定。以每个主考官都能听清你的讲话为原则。

③ 注意听者的反应,及时调整。求职者面试不同于演讲,而是更接近于一般的交谈。交谈中,应随时注意听者的反应。比如:听者心不在焉,可能表示他对你的这段话没有兴趣,你得设法转移话题;侧耳倾听,可能说明由于你的音量过小使对方难于听清;皱眉、摆头可能表示你的语言有不当之处。根据对方的这些反应,就要适时地调整你的语言、语调、语气、音量、修辞,包括陈述内容,这样才能取得良好的面试效果。

(2) 常见的面试问题。

① 你了解自己吗?

**问题 1:** 请简要进行一次自我介绍好吗?

意见:这是一个开放性的问题,也是面试的必考题,求职者从哪方面谈起都行,但是不能滔滔不绝地讲很长时间,一般控制在3分钟以内。要针对所应聘职位的需要,重点突出,简要地介绍自己。切记,介绍的内容要跟个人简历相一致,要切中要害,不谈无关、无用的内容。条理要清晰,层次要分明,事先最好以文字的形式写好背熟。

**问题 2:** 你有什么优点?

意见:这时要毫不谦虚地说出你的优点和特长,但是要注意针对所应聘职位的性格特点来进行介绍,切不可自鸣得意、夸夸其谈。比如应聘文秘职位,可以说,我的优点是性格稳重,办事认真,具有扎实的写作功底,计算机操作能力也较强等。当然,有个前提,就是要



实事求是。

**问题 3:** 你有什么缺点和不足?

意见: 这是每位应聘者都难回答的问题。但当考官问及这个问题时, 一般说来都是对你产生了兴趣和关注, 所谓“褒贬是买主”, 作为应聘者则应做到“人贵有自知之明”, 要正确认识自己的缺点, 有改进的愿望和行动。比如应聘教师岗位的, 可以这样回答: 比较缺乏教学实践经验, 还需要多学习, 有待于进一步的提高等。

② 你了解招聘单位吗?

**问题 1:** 你对我单位有何了解? 你对你所应聘的岗位有什么了解?

意见: 这个问题的实质是在考查你的求职是否有诚意。在面试前一定要积极地了解所应聘单位的各种信息。

**问题 2:** 你认为自己在这个岗位上的竞争优势是什么?

意见: 这是在考查应聘者对所应聘岗位和自身的了解程度, 同时考查应聘者思维的连贯性和表达能力, 这可以根据所应聘职位的需求来进行回答。如可以这样回答: 我善于与别人相处、交谈, 非原则情况下我能以礼让来解决冲突, 建立良好的合作关系; 我热爱自己的专业, 我相信自己的选择; 我能认同他人的成绩, 并能虚心地学习。

③ 你要求的薪酬水平怎样?

**问题:** 你希望的工资水平是多少?

意见: 该问题是块烫手的山芋, 一般应聘者都在回避这个问题。但应聘者应在面试前了解自己所应聘工作合理的市场价值, 做到心中有数。在“考官”提出后, 应聘者可以以退为进提出反问: “只要有发展机会, 我愿意接受贵单位的薪酬标准, 不知按规定这个岗位的薪酬标准是多少?” 这样你不但没有露出自己的底, 反而可以摸清对方的底。商谈薪酬问题一定要注意技巧, 要结合你所掌握的市场价值告诉对方一个幅度, 给对方留有余地。

④ 确定上班的时间。

**问题:** 你何时能来上班?

意见: 听到这类问题, 你切不可沾沾自喜, 因为这并不代表给了录用你的信息, 而有可能是对方用这种问题来考查你的责任心。对于应届生来说, 要向学校申请, 在得到学校同意, 办理完手续后, 才能到单位报到。如果你已经有了一份工作, 你在现在的单位离职, 是要将手中的工作交接完毕后才能离开的。你若是急不可耐地说马上或者随时可以上班, 会被认为是缺乏责任感, 有可能因对你的不信任而失去机会。

⑤ 教师面试提到的问题。

**问题:** 为什么要选择教师这个行业?

意见: “为什么要选择教师这个行业”、“你是怎么看教师这个工作的”等涉及教育观的这类问题被问到的几率最大。回答问题一定要实事求是, 不要故弄玄虚, 比如这样回答就不错: 读的就是师范类的专业, 做教师符合自己的专业, 而且现在公司之类的工作不够稳定, 教师稳定性比较高, 现在学校很注重教师的培养, 也能为教师提供很大的发展空间等。

此外, 常问的问题还有:

做好一名企业员工固然离不开敬业、专业知识扎实, 除了这些, 你认为工作最重要的特质是什么?

你觉得作为一名企业管理者应该具备怎样的素质?



### (3) 面试者回答问题的技巧。

① 把握重点，简洁明了，条理清楚，有理有据。一般情况下回答问题要结论在先，议论在后，即先将自己的中心意思表达清晰，然后再做叙述和论证，否则，长篇大论，会让人不得要领。面试时间有限，神经太紧张，多余的话太多，容易离题，反倒会将主题冲淡或漏掉。

② 讲清原委，避免抽象。主考官提问总是想了解一些应试者的具体情况，切不可简单地以“是”、“否”作答。针对所提问题的不同，做细节回答，有的需要解释原因，有的需要说明程度。不讲原委、过于抽象的回答，往往不会给主考官留下具体的印象。

③ 确认提问内容，切忌答非所问。面试中，如果对主考官提出的问题，一时摸不到边际，以至于不知从何答起或难以理解对方问题的含义时，可将问题复述一遍，并先就自己对这一问题的理解，请教对方以确认内容，对不太明确的问题，一定要搞清楚，这样才会有放的矢，不至于答非所问。

④ 有个人见解，有个人特色。主考官接待应试者若干名，相同的问题问若干遍，类似的回答也要听若干遍。因此，主考官会有乏味、枯燥之感。只有具体、独到的个人见解和有个人的回答，才会引起对方的兴趣和注意。

⑤ 知之为知之，不知为不知。面试遇到自己不知、不懂、不会的问题时，回避闪烁、默不作声、牵强附会、不懂装懂的做法都不可取。诚恳坦率地承认自己的不足之处，反倒会赢得主考官的信任和好感。

(4) 礼貌告辞。在主考官暗示结束之后，应主动礼貌告辞，同考官握手表示感谢。

### 4) 面试的误区

在求职面试中，没有人能保证不犯错误。然而有些错误却是一些相当聪明的求职者也难免会一犯再犯的，称之为“高级”错误。真正聪明的求职者会不断地修正错误，走出误区，走向成熟。

#### 误区 1：过于“职业”。

从校园走出的大学生，人事经理一眼就能看出你有没有经验。既然公司准备招收应届毕业生，就有这样的心理准备，知道自己面对的肯定是没有太多经验的新人，企业要挖掘的是某个人的潜力和发展趋势。而现在有很多的毕业生，为了显示自己的能力，为了让自己显得不太稚嫩，往往用很“职业”的语言和举止来包装自己。大学生首先要承认自己本来就经验不足，而不是装做有经验，如果一味地学习别人，反而把自己的本性给掩盖了，给面试人员不自然的感觉。

#### 误区 2：千篇一律，面试答案屡遇撞车。

在面试应届大学生时，常常碰到不少几乎雷同的答案。还有两三个人完全一样，原来都是从书上学来的，精心选择的面试宝典别人同样也有。如问到“愿意从事什么岗位时”，每个人都说要从小事做起，不怕苦不怕累，这些答案不仅缺乏个性，而且根本看不出他们的真实想法。这些标准答案的“撞车”，使得求职之路遭遇风波。所以，回答要尽量内容新颖、独具特色、充满自信、无可挑剔。

#### 误区 3：卖弄口才，自吹自擂。

现在有很多年轻的求职者自以为外貌和口才资质不错，以为在主考官面前能对答如流，便可以捞足“印象分”。以我为轴、自鸣得意、夸夸其谈、自吹自擂，甚至指点江山，激昂



文字。孰料，恰恰是这类人最有可能被前面所讲的那些用人单位拒之门外。原因很简单，在知识为上的今天，用人单位根本不会考虑用这种外在轻浮、内在无实的人。也就是说，由于你刻意卖弄自己的口才，结果在急于表现自己的同时也充分暴露了自己知识浅薄的弱点，而面试官恰恰认为：事实胜于雄辩。

#### 误区 4：迫不及待地抢话或争辩。

有的求职者为了获得面试官的好感，就会试图通过语言的攻势来征服对方。这种人自我表现欲极强，爱抢话或爱插话，结果面试官根本不买他的账，反而被看成是两头尖尖腹中空的浅薄者，为了单位将来能得安宁，面试官还敢要你吗？因而，在求职面试时，无论自己的见解是多么的卓尔不群，无论别人对你的看法或观点有多大的偏差，在对方把话说完之前，千万不可插嘴，这也是对面试官最起码的尊重。厚积薄发、深藏不露，才叫能力资本的真正积淀。

#### 误区 5：面试“惜言如金”。

在求职面试场合，少言是必要的，但比少言更有必要的是慎言，而不是不言。面试官提出一些很关键的问题时，也“惜言如金”。面试冷场时，不善打破沉默，即便能勉强打破沉默，语音语调极其生硬，使场面更显尴尬；或词不达意、语无伦次，都是毛病不大，弊端不小。面试时沉默可不是金，而被看成木讷、迟钝。反应迟钝者大多容易产生自卑心理，越是自卑，就越迟钝，这就叫恶性循环。如果你给主考官留下的是这个印象的话，那么可以说你的求职使命将就此宣告失败。

求职面试不是入学面试，主考官要考察的是你的综合素质，而同时你也可以问一些与你所学的专业相关的问题，或者问一些企业工作制度等问题。但在发问之前，你必须好好想想你将要问的问题是否有现实意义，尤其不要提一些低级的甚至是幼稚的问题。

## 8.5 求职礼仪

不重礼节、随随便便、松松垮垮，在生活中无伤大雅，但面试时就容易使考官觉得你是不尊重他或不重视这份工作，结果可想而知。当然考官不会要求太多或超出常情的礼节，如果过分小心会让人觉得你太拘谨。所以，应该自然大方，给考官以视觉上的良好感觉，让他认为你神采奕奕，充满活力。

**【案例 8-25】**林琳上大学时就听人说就业不容易，所以毕业前就投了很多简历，可都石沉大海，没有结果。后来好不容易盼来两家面试机会，可是都因没有做过面试辅导，面试出了问题。自己感觉明明不错，可就是没通过。于是找到某职业顾问进行咨询，才知道这里面有很多学问，于是在做了职业生涯规划之后又加了面试辅导，从头到尾对面试前、面试过程、面试之后的所有要求、做法和问题做了全方位辅导，又针对专业和职位进行了场景训练。再次面试时心中有了底，心态也非常好，信心十足、面带微笑、语气和缓、应对自如，不但顺利通过面试，还得到面试官赞许的眼光和点头。林琳高兴极了，因为她终于用专业求职者的姿态，在众多竞争者中脱颖而出，进入了一家著名的外资公司，在同学中最先找到了合适自己的工作。

职业顾问分析：面试，就是当面考试，谁懂得礼仪，谁就拿到加试分，谁就容易拿到高



分，谁就最先通过，谁就最先拿到第一桶金。你在整个发简历、面试过程中都要全套专业，这样才能击败对手，求职成功。

那么，面试过程中，要注意的礼仪是什么呢？

(1) 服饰要穿着得体。一般说来，服饰要给人以整洁、大方的感觉，面试时穿着应以庄重一点为主，切忌追求时髦。尤其女同学，如果衣着过于华丽，往往会事与愿违。女同学的装束以自然、朴实为好，男同学则以整洁、干练为好。男生要理好头发，剃好胡须，擦亮皮鞋；女生不要浓妆艳抹，包括头发、指甲、配件等细节都应干净清爽，女生最好不要涂指甲油，切忌穿吊带裙。

(2) 严守时间。面试时，无论何种情况，千万不能迟到，最好是提前 15 分钟到达指定地点等候，以表示你求职的诚意。同时也可调整自己的心态，做一些简单的仪表准备，以免仓促上阵，手忙脚乱。为了达到这一点，一定要牢记面试的地点，有条件的同学最好能提前去一趟，这样一来可观察熟悉环境，二来便于掌握路途往返时间，以免因一时找不到地方或途中延误而迟到。

(3) 在等候面试时，不能到处走动，更不能擅自到考场外面观望，同学之间的谈话应降低声音，避免影响别人应试或思考。在入场前一定要将手机关掉。

(4) 入场礼仪。

① 应试者在入场前应先敲门，在得到允许后才可以进入面试现场。开关门动作要轻，以从容自然为好。

② 握手。通过握手可以传递一些信息，因此一定要把手“握好”。一般来说，要是入场后主考官坐着没有起身的话，就不必与之握手，而且主考官是否与被面试者握手，只要问一下前面已经面试过的人就知道了。通常情况下，是主考官主动伸出手来，当然如果主考官是男性，面试者是女性，则主考官会等面试者伸手；如果主考官是女性，面试者是男同学，则应该等主考官先伸手。总之一句话：女同学是，该出手时就出手；男同学是，该出手时才出手。

握手时，拇指和食指形成“V”字形，手指略微向上，与对方轻轻相握 2~3 秒。伸手动作要大方，态度要自然，要表现出真挚的热情，一定要用右手。握手时面带微笑，眼睛注视对方，并根据不同的场合和情况，边握手边向对方打招呼致意，如：“您好！”握手时切勿东张西望、漫不经心，切勿表现出不耐烦的神情，半理睬不理睬的样子，使对方感到你缺乏诚意，给人傲慢的感觉。

③ 姿势。首先是坐姿。进门后应向用人单位问好致意，在用人单位许可后方可入座。坐姿要端正，不要有小动作。切忌跷二郎腿并不停地抖动，两臂不要交叉放在胸前，也不要把手放在邻座的椅背上，更不能不断揉搓手指，那样你会使对方感到你缺乏信心。你要稳稳当当地坐在座位上，将双掌伸开，自然地放在大腿上。这样会给人一种镇定自若、胸有成竹的感觉。不要紧贴着椅背坐，不要坐满，一般以坐满椅子的 2/3 为宜，坐下后身体略微往前倾。

其次是站姿。站立时要顺应身体的自然形态，做到保持身体平衡，轻松自如。要做到挺胸收腹，腰杆笔直，四肢放松，所禁忌的是站立时歪脖、斜腰、挺腹、曲腿等，另外，站立时不要倚门或靠墙。

(5) 面带微笑，神态自然。面试是面对面的情感交流。面部表情比语言表达更丰富、更深刻，可以加深考官对你的注意和好感。考官有两位以上时，回答谁的问题，你的目光就应



注视谁，并应适时地环顾其他主考官以表示你对他们的尊重。谈话时，眼睛要适时地注意对方，不要东张西望，显得漫不经心，也不要眼皮低垂，显得缺乏自信。特别提醒：激动地与主考官争辩某个问题也不是明智的举动，冷静地保持不卑不亢的风度是有益的。有的主考官专门提一些无理的问题试探你的反应，如果你“一触即发”，乱了分寸，面试的效果显然不会理想。

(6) 告别礼仪。办事讲究善始善终，一定要掌握好面试时间，要善于从主考人员的言语中得到面试结束的信号，适时告辞，并有礼貌地鞠躬行礼，说声表示感谢的话，给人以礼貌、有涵养的感觉。另外，注意面试结束后，切忌在走廊上打电话，甚至兴高采烈地大喊，也不能无精打采地走出办公楼。

### 思考题 8

1. 就业信息处理要遵循哪些原则？
2. 毕业生网上求职应注意哪些问题？
3. 试述互联网收集信息易犯的错误及注意事项。
4. 大学生在求职过程中，可以采取哪几种自荐方式？
5. 请运用本章所学的自荐技巧，结合自身实际与所学专业给用人单位写一封自荐信。
6. 如何才能取得面试的成功。





# 第9章

## 大学生自主创业

**【案例 9-1】**某农业职业技术学院毕业的杨文志等三人，他们放弃了城市优厚的工作待遇和舒适的生活条件，下到基层创业，扎身农村，艰苦创业，将所学的现代农业技术带进农村，因地制宜地发展农业，带动当地经济社会的发展。在历时 5 年多的创业过程当中，经历过初战告捷、节节胜利、规模不断扩张的良好发展态势，也经历过水灾飓风施虐后血本无归遭遇沉重打击的艰难境况，让人感动和震撼的是，不管面对什么艰难困苦，他们都以顽强的意志坚持着，实践着心中的创业之梦，从最初耕作的“一亩三分地”到现在带动近一千多家农户共同发展的初具规模的“农业科技示范园”，开拓出了一片属于他们自己的天空。

创业者是一个特殊的群体——能够将稻草变成金条的神秘人物和群体，但他们不是从稻草开始，而是从梦想和创意开始，并将它们变成了金条。

### 9.1 大学生自主创业的背景与含义

#### 9.1.1 大学生自主创业的时代背景

经济全球化愈演愈烈的 21 世纪，是高科技革命的时代，知识和信息成为社会与个人发展的重要资源和财富，知识和信息的拥有者将逐渐成为新时代社会结构的核心和中坚力量。随着社会主义市场经济的迅猛发展，也更加注重和凸显人的价值，体现人的发展，为渴望成功的大学生提供了自我展示的舞台。越来越多的大学生纷纷选择创业成为创业者，开创新事业，实现自由和独立梦想，希望成就辉煌的职业生涯。大学生自主创业有着深刻的时代背景。

当前在我国虽然选择自主创业的毕业生并不多，但创业的意识越来越明显，毕业生逐渐接受这样的观念，工作是靠自己主动发现、寻找机遇，创业本身就是一种就业的途径，为自己的理想做事，做起来会更有工作激情，更投入，从而更容易获得快乐。即使创业失败，也是精彩地活出自己。专家指出，毕业生自主创业不仅解决了自己的就业问题，而且还给别人提供就业机会和岗位。对当代大学生来说，自主创业是一条充满希望的道路。



(1) 当前的就业形势要求更多有条件的毕业生选择创业之路。随着高校逐年扩招,毕业生迅速增加,而用人单位大多希望聘用已有几年工作经验的“成手”,因此毕业生就业压力越来越大。面对这种形势,大学生选择自主创业既可以为自己寻找出路,又能为社会减轻就业压力。

(2) 毕业生自主创业拥有良好的环境。目前,从中央到地方、再到各个高校都积极鼓励和支持毕业生自主创业,各级政府为毕业生创业制定了一系列的优惠政策,如各级政府为高校毕业生提供创业小额贷款和担保。各高校也为毕业生创业积极地创造各方面的条件,如高校组织举办的全国“挑战杯”大学生创业计划竞赛为大学生营造良好的创业氛围。对有条件的毕业生来说,自主创业已经具备了良好的发展机遇。

(3) 毕业生创业的道路相当的广泛。许多毕业生创新意识强,有自己的专利或开发项目,创办高科技企业是创业的一条理想之路。除此之外,还有许多创业之路可供选择,比如,一些毕业生运用自己的专长、特长,个人或合伙开办餐馆、书店等。这些都属于创业的范畴。

(4) 先就业再创业也不失为明智之举。有些立志创业的毕业生,或由于缺乏创业的经验,或由于缺少创业的资金,先加盟与自己创业目标相符的公司,经过一段时间的实践,积累了经验,积蓄了资金,待到时机成熟的时候再独立创业,这对许多立志创业的毕业生来说,也许是更理智、更稳妥的选择。

另外,社会已经给了大学生自主创业极大的关注和鼓励。近年来,教育部相继出台了鼓励自主创业的文件和政策,为大学生创业提供了良好的政策环境。更可喜的是,目前国内外的投资公司、风险基金已经开始关注校园创业者,而广大群众也渐渐开始对大学生自主创业表示认同。

## 9.1.2 大学生自主创业的现实意义

### 1. 大学生自主创业是自主成才的客观要求

高等教育的根本任务是育人,是为祖国的社会主义现代化建设培养高素质的优秀人才。一个人能否成才,与其所处的主客观条件密切相关。按照人才学的观点,一个人若没有自主成才意识,是很难真正成才的。对于当代大学生而言,自主成才已成为个人成长成才的必然选择。社会为大学生自主创业提供了有利条件和大好机遇,而自主创业也意味着承担更大的风险,且不排除有失败的可能,机遇与挑战并存,这种环境有利于大学生白手起家,自力更生,勇担风险,在自己开辟的天地里大显身手;有利于大学生在艰苦的磨炼中培养市场意识,锻炼管理才能,迅速成长。

### 2. 大学生自主创业是培养创新型人才的有利途径

祖国的现代化建设离不开青年知识分子,而当代大学生是青年知识分子中的佼佼者。新世纪人类社会正从工业经济时代向知识经济时代转变,正是由于知识已成为经济发展的第一生产要素,而创新则是知识经济的基本要求和内在动力,这就使得创新型人才成为新世纪人才的需求方向。创新是一个民族进步的灵魂,是国家兴旺发达的不竭动力,而大学生的自主创业对大学生的创新能力提出了更高的要求,并使大学生拥有了更大的创新空间,它将是大学生实现自我价值、成为创新型人才的有利途径。



### 3. 大学生自主创业能够实现就业渠道多元化, 为社会创造更多的就业机会

在新的社会环境中, 大学生对未来的选择更加多元化, 创业可以作为未来的就业选择。中国是人口大国, 劳动力资源丰富, 就业压力一直是国家关注的热点问题。大学生自主创业开辟了新的就业渠道, 有利于缓解国家的就业压力, 在解决自身就业的同时, 也为社会创造了新的就业机会。从这个意义上讲, 大学生创业者们也是社会就业岗位的创造者。

### 4. 大学生自主创业符合我国高校毕业生就业体制改革的方向

随着政治、经济、科技体制改革的深化, 毕业生就业体制改革的目标是在国家政策指导下, 多数学生在一定范围内自主择业。大学生自主创业正是体现了自主的、积极的、有效的、与自身长远发展相结合的一种自主择业, 与自主择业的思想内涵一致, 其实质是自主择业的延伸和发展, 符合我国毕业生就业体制改革的方向。

#### 【小思考】你知道创业可以使你获得哪些好处吗?

- ① 给你一种实现自我、自信人生的感觉。
- ② 获得远远大于金钱收入的个人的满足感, 它给了你自信心, 让你更沉着, 并比以前更善于面对风险。
- ③ 可以充分支配自己的时间, 这通常意味着没日没夜地加班, 但一想到这样做都是为了你自己, 你就不会感到痛苦。
- ④ 不必再被办公室的条条框框所束缚, 这会让你感到自由。
- ⑤ 你的成就感会比你的购买力与物质财富的拥有远远大的多。
- ⑥ 因出色的工作而赢得尊重、威望和利润。
- ⑦ 感受创造以及为社区和国家做贡献的乐趣。

## 9.1.3 大学生自主创业的含义

### 1. 什么是创业

创业是创业者通过发现和识别商业机会, 组织各种资源, 提供产品和服务, 从而创造价值的过程。大学生自主创业, 即大学生们毕业后不通过传统的就业渠道谋取职业发展, 而是自己依靠自身的学识智慧、科技发明、专利成果, 在社会风险投资的支持下, 开办自己的企业。这种自主创业是新时期大学生就业过程中的一种新选择, 是大学生就业方式多样化的反映, 是对传统就业观念的一种挑战, 成为毕业生流向社会的一个全新的、更高层次的就业方式。

### 2. 大学生自主创业发展现状及影响因素

当今大学生创业的趋势正从经济文化发达地区向相对落后地区辐射, 如北京、上海、南京、武汉等地高校, 在大学生创业的数量上和质量上相对其他地区有明显的优势。但究其现状, 无外乎以下几种状况。

(1) 一部分创业者由于管理运行得当, 已经打开了创业的局面。如南京世纪通信息技术有限公司, 刚开始时, 公司主人是年仅 22 岁的南京航空航天大学自动控制系大三学生任良。任良 1994 年接触电脑, 1995 年开始为大众软件投稿, 1999 年, 浙江一家公司愿意出资 50



## 大学生职业生涯规划与就业指导

万元，为任良注册一家公司，推广他的网络应用软件，南京也有四五家公司愿意为任良创业掏钱，任良最终接受了北京中富投资管理有限公司 50 万的风险投资，创建了南京世纪通储备信息技术有限公司，现在他每天收到上百封来自世界各地的电子邮件，公司运转良好。

(2) 一部分创业者由于管理运行不当，创业已经失败。如武汉某公司创业不到一年，总经理悄然离开，公司“陷于瘫痪，人去楼空，账面上只剩 100 多元钱。”有关人士称：“大学生创业带有浓厚的学生气，实际上，办营业执照、缴纳税款等种种服务都得由别人来做。”公司投入的 10 万元，真正投入产品开发的不到一万元，大部分钱用于出差、招待、工资，最后导致创业失败也不足为怪了。

(3) 大部分创业者仍在困境中摸索，以求早日走出困境。大学生自主创业是一种新兴事物，没有什么可借鉴的经验，只能靠自己摸索，所以无论成功、失败都无足轻重，重要的是去尝试过，去做过。

### 【案例 9-2】“视美乐”创业成功的启示。

视美乐科技发展有限公司成立于 1999 年 5 月，主要创业者为清华大学的学生王科和邱虹云。“视美乐”是以多媒体超大屏幕投影电视为核心技术的高技术企业，这项技术由邱虹云发明并曾获第二届清华创业计划大赛一等奖及首届全国大学生创业计划大赛一等奖。“视美乐”于 1999 年 7 月获上海市第一百货商店股份有限公司 5250 万元投资，首期到位 250 万元，投资用于投影电视的中试。在技术攻关过程中，产品技术得到进一步研发和完善，企业的管理也逐渐规范化，队伍不断壮大。2000 年 3 月，公司取得了生产许可证。同年 4 月 25 日在二期融资方面又获重大进展，澳柯玛以 3000 万元的价格购买“视美乐”多媒体超大屏幕投影电视的全部知识产权，并且由澳柯玛集团和视美乐公司各出资 1500 万元组建澳柯玛集团——视美乐信息技术有限公司，从事该产品的生产和推广工作。

“视美乐”作为学生创业公司具有典型意义，它是典型的以技术创业、创业者优化组合的案例。其核心技术发明者邱虹云素来擅长发明创新，他精通电子、光学、机械等专业技术，曾在清华大学“挑战杯”课外科技作品比赛中获得过一次特等奖、两次一等奖，被誉为“清华爱迪生”，投影电视被专家称为“具有革命意义的产品”。总经理王科具有比较丰富的社会工作经验和经济金融知识，曾就职于巴黎国民银行、麦肯锡咨询公司等外资企业，并曾担任新东方学校的 GRE 教师。邱虹云和王科的组合恰恰是优势互补。

“视美乐”的典型意义的另一个层面是指其融资方式。视美乐项目是 1999 年我国第一例本土化的风险投资案例，而且是第一例上市公司参与的风险投资，这意味着我国上市公司迈开了资本运作和科技成果产业化新模式的步伐。风险投资对于科技成果的产业化具有重要的意义，风险投资与科技成果的关系是值得创业公司研究和重视的问题。

## 9.2 大学生自主创业环境分析和条件

创业既有收益，也有风险，正如著名的创业专家 Edward Blackwell 所说的，启动一项新事业就好比走入一片热带丛林去寻宝，你可能满载财富和个人的满足收获而归，也可能遭遇各种危险而迷失方向。因此，对于有志于创业的潜在创业者，了解创业过程和发展的规律，掌握创业的基本技能，做一个充满激情而又理性的创业者，更能增强创业成功的概率。



### 9.2.1 大学生自主创业环境分析

当前大学生在就业浪潮中，众多的学子们捧着厚厚的自荐材料、个人简历，四处求职，为理想工作而执著奔波，饱尝酸甜苦辣。面对越来越严峻的就业压力，越来越多的大学生选择了创业。然而，大学生创业道路异常艰辛，除了大学生创业者本身条件的限制之外，更多的是因为缺乏一个有序的创业环境。大学生创业成为当前就业“热”中的“冷”选择。少数人的成功和多数人的失败，表明大学生创业不仅需要满腔的热血和恢弘的气魄，更需要有战胜一切艰难困苦的坚强意志，在鲜花与荆棘并生的创业道路上艰苦奋斗，及时掌握瞬息万变的市场行情，不断改变创业的策略和路径，才能在严酷的市场环境中求得生存和发展。大学生自主创业的现状和环境，所面临的机遇和挑战，事业的兴衰成败亟待社会关注。

#### 1. 宏观环境分析

宏观环境分析是指对社会文化环境、经济环境、政治环境、法律环境、技术环境和自然环境等因素进行分析。

社会文化环境因素，是指社会的宏观环境（如我国的宏观经济状况及政策指导等）和社会的文化风貌（如社会对于创业和大学生创业的主流价值观念等）的总括。当前我国的经济文化的倾向对大学生的自主创业是有利的。自1998年第一届大学生创业计划竞赛在我国兴起以来，很多高校开展创业教育，举办了形式多样的创业活动，创业不仅能解决个人就业问题，还可以为社会创造更多的就业岗位，实现就业的乘数效应，国家和社会逐步认同和鼓励大学生自主创业。

经济环境因素，是指国家或地区经济发展的总体水平、经济结构和产业结构、社会成员收入状况和生活水平、生产原料和能源供应状况、人才及融资情况等。大学生通过对经济环境的分析研究，可以预测经济环境将来的发展趋势，及时调整创业发展计划。

政治环境因素，是指国家政治制度、管理体制以及政局的稳定、社会的安定状况。政治环境对创业活动有重大影响，稳定的政局、安定的社会局面，有利于大学生自主创业；反之则会影响大学生创业活动。

法律环境因素，是指国家有关经济等方面的法律保障因素。国家通过制定法律、法规、政策给创业者提供更多的机会和法律保障。但是有些法律法规，也给创业者带来风险和约束。社会主义市场经济是法制经济，大学生创业活动应纳入法制轨道。

技术环境因素，是指技术的发展状态、国家的技术投资重点和技术倾斜政策、专利保护、技术转移及商品化速度、技术创新以及因此带来的经济效益等因素。

自然环境因素，是指创业单位所在地区或该企业相关联地区的地理位置、自然气候、资源状况、自然灾害等因素。

#### 2. 微观环境分析

微观环境，即对企业竞争环境、市场需求环境和产品生命周期等状况进行分析。“知己知彼，百战不殆”，在激烈的市场竞争中，大学生创立企业要认真分析企业将面临的竞争环境和市场需求环境。企业竞争环境分析包括企业竞争对手的实力、企业规模、技术水平和市



场占有率等状况的分析。进行企业竞争环境分析,以便发现自己的创业机会,为今后在激烈的市场竞争中站稳脚跟打下基础。市场的需求环境分析包括全国或某一地区的总体市场和创立的企业所生产的消费品及提供的服务的细分市场、市场需求现状及变化趋势、市场创新等状况分析。进行企业竞争环境分析,为创业企业适应市场需要、调整企业的发展计划提供分析依据。

## 9.2.2 大学生自主创业应具备的素质

### 【案例 9-3】唐小姐能做老板吗?

唐小姐一门心思想做老板,她认为个人创业除了有强烈的创业意识外,还必须有丰富的实践经验,所以在校 3 年学习时间里她主动学习经济、金融理财、法律等方面的知识,积极磨炼自己,敢于投身社会实践。她总是对份内份外的事抢着干,从来不计较报酬,整天马不停蹄地组织活动、推销商品,还利用暑假时间试探性地运用市场机制运转方式成功举办过三期培训班,目的是多学些本事为自己的创业做好充分的准备。经过大学 3 年的知识积累和实践锻炼后,她有幸获得香港律师的帮助,筹集 3 万元做投资,选择开了当时某市较为火爆的经营项目——烤鱼店。

在兴奋和愉悦的心情环境下,迅速选择在本市车江桥处开了一家花姐烤鱼店,她勤勤恳恳地努力工作,起早贪黑,熬夜通宵,乐此不疲。但她怎么也没想到,最初的一个月,生意在朋友的捧场欢乐中营业额平平,第二个月生意淡得恼人,第三个月生意进展一般,第四个月开始出现少有收入、生意惨淡、入不敷出的现象。四个月来她竟然赔了 3.2 万元。

她开始动摇了,如果不干了对不起恩人的一片好心,继续干下去就是淡季了,肯定亏得更多,本身自己是白手起家经营,没有太多的资金运转,她知道生意不应该是赌博,肯定在哪里弄错了,但不可能等亏到 4 万的时候才行动。经过用自己的工资做再次投资的挣扎经营后,她不得不怀着愧疚的心情,含泪停业清算。

**点评:**选准项目和具有广阔的人脉是创业成功的重要因素,同时经验不足,没有足够的力量承受市场挫败的耐力,不能把事业进行到底是创业失败的关键因素。

自主创业是一项极具挑战的社会活动,是创业者自身智慧能力、气魄胆识的全方位考验,对创业者的个人素质和能力有特定的要求。

### 1. 良好的心理素质

创业者的心理素质是指创业者在创业过程中应当具备良好的心理品质。它包括自我意识、性格、情感等心理构成要素。心理健康已经成为现代人越来越关注的一个重要问题。对于创业者来说,具有健康的心态是成功的一半。作为创业者,他的自我意识特征应为自信和自主;他的性格应刚强坚定、果断和开朗;他的情感应更富有理性色彩。成功的创业者大多是不以物喜,不以己悲的,面对成功和胜利不沾沾自喜,得意忘形;在碰到困难、挫折和失败时不灰心丧气、消极悲观。对创业者来说,必须树立这样一个理念:你一定会赢,困难、挫折乃至失败,都是暂时的,关键是如何吸取教训,继续前行。

成功创业者应有如下心理特征。

(1) 富有理想。创业者在创业前,都会有一个理想。不管是为了什么,这个理想都会促



使他不知疲惫地忘我为之努力，崇高的理想使他们不会计较虚名，并为之奋斗终身。

(2) 自信。有自信不一定能成功，但没有自信永远不能成功。所有成功者都有很强的自信心，甚至给人以咄咄逼人的感觉。

(3) 控制的欲望。成功的创业者通常都坚决贯彻自己的决策，不习惯听命于人。如果你单位里是一个唯唯诺诺或者说是一个“虽不喜欢公司的环境，但又没有勇气辞职自创前途的人”，要成为创业者还有一段距离。

(4) 紧迫感。创业者永远相信“时间就是金钱，时间就是效率”的名言。他们不喜欢也不会把宝贵的时间浪费在琐碎无聊的事情上。这点很多人都做不到，光有想法没有行动是不行的。

(5) 喜欢迎接挑战。喜欢承担风险，但并不是盲目地冒险。他们乐于接受挑战，并从克服困难中获得无穷乐趣。

## 2. 良好的知识素质

创业者的知识素质对创业起着举足轻重的作用，丰富的知识是创业的基础。在知识大爆炸、竞争日益激烈的今天，单凭热情、勇气、经验或只是单一专业知识，要想成功是很困难的。创业者要进行创造思维，要做出正确决策，必须掌握广博知识，具有一专多能的知识结构。具体来讲应有以下几方面的知识。

(1) 应具备扎实深厚的专业知识和广博的非专业知识。只有深厚的专业知识和广博的非专业知识相结合，才能正确分析形势和事物的发展趋势，用长远和敏锐的目光，把握事物发展的全局，产生精辟独到的见解和谋略，才能认清事物的本质，把握其规律，树立并实现自己的创业目标。

(2) 应精通相关的商业知识和经营管理知识。通过学习商品交换、商品需求和商品流通等商业知识，使创业者在经济生活中自觉运用并实现价值的增值。同时不仅掌握商业的知识，而且学会科学管理，精于理财，不断挖掘新的管理资源，特别是搜集信息，分析处理信息，并根据变化做出正确决策，提高管理水平。

(3) 应具备相关的法律知识，如工商注册登记知识、经济合同知识、税务知识和知识产权等法律知识，做到用足、用活政策，依法行事，用法律维护自己的合法利益。

## 3. 良好的管理素质

**【案例 9-4】**赵杰，性格开朗，乐观进取，待人热情，头脑灵活，善于交际，有较强的组织能力，在校期间曾有振臂一挥众响云集般的号召力。本身是学思想政治教育专业的她，平时喜欢出出点子，也做些小买卖，但积蓄不多，但她身边结识了校园内各专业的优秀人才，许多富有经验的教学能手。寒暑假时期，望子成龙的家长们，想通过辅导功课留住孩子放纵的心，渴望寻求一个环境，帮助加强孩子意志力磨炼和保持学习的劲头，而恰恰崇尚能力培养的在校大学生又渴求展现自我，投身实践。赵杰经过仔细分析和调查后，决定和具有武术特长的朋友在校内公开招聘教学能力强、学习能力拔尖的同学担任暑假培训班的任课教师，同时特别邀请资深的中学教师作为选拔教师的评委，通过每人 15 分钟的试教选拔出 3 位优秀教师分别担任数学、英语和武术老师。同时，她迅速紧锣密鼓地组建招生团队开始在整个城市铺天盖地地开展招生工作。经过近两个星期的辛勤工作，他们获得辉煌的战绩，54 名学生加盟学习，是其他兴趣培训班人数的 2 倍。赵杰在校创业实践的成功归功于她对自己



有清醒的认识，对市场需求分析充分，同时善于运用市场机制运作与人才合作，善于有效地与外部条件结合起来，既可以实现资金投入少、回报高，又为自己自主创业提供了宝贵的经验。对于创业者而言，面对的困难大多是资源的匮乏，但是，成功的创业者总是能够利用自己仅有的资源，巧妙地与其他资源整合，往往更容易成功。

### 4. 强烈的市场意识和敏锐的洞察力

创业是需要机遇的，弱者等待机遇、强者把握机遇、智者创造机遇。在创业活动中，一切以市场经济规律为最高标准的做事风格就是市场意识。市场意识也就意味着竞争意识。在财富道路上，梁伯强不是一个幸运儿。他曾经被命运打倒在地，但最后又倔强地爬起来，他积累的财富几度灰飞烟灭，但又一次次在他“再来一次”的喊声中重新聚拢。1998年，或许是出于感动，命运改变了对梁伯强的态度，开始对他眷顾起来。

**【案例 9-5】**1998 年 4 月的一天，梁伯强在一张别人用来包东西的旧报纸上，偶然读到一篇文章，这篇名为《话说指甲钳》的文章说，1997 年 10 月 7 日，时任国务院副总理的朱镕基在中南海会见全国轻工企业第五届职工代表时说：“（你们）要盯住市场缺口的活路，比如指甲钳，我们生产的指甲钳，剪了两天就剪不动指甲了，使大劲也剪不断。”文章说，当时朱总理还特意带来三把台湾朋友送给他的指甲钳，向与会代表展示其过硬的质量、美观的造型和实用的功能，并以此为例，激励大家要对产品质量高度重视，希望科技进步和技术创新，开发更多更好的新产品，把产品档次、质量提高上去。梁伯强读到这篇文章，眼前一亮。他再一了解，得知这件事令当时轻工部压力很大，为此成立了专门小组。轻工部还联合五金制品协会在江浙召开了几次会议，寻求突破这个问题的方案，但都没有根本解决。梁伯强得知这些情况后非常兴奋，因为他做了十多年的五金制品，这正是他擅长的事情，他知道机会来了。梁伯强的“非常小器·圣雅伦”指甲钳就是在这种背景下产生的，现在，梁伯强号称“世界指甲钳大王”。一个一向不顺的创业者，在蹉跎了半辈子后，终于靠自己的一次敏悟改变了命运。

有些人的商业感觉是天生的，更多人的商业感觉则依靠后天培养。如果你有心做一个商人，你就应该像训练猎犬一样训练自己的商业感觉。良好的商业感觉，是创业者成功的最好保证。

### 5. 科学的经营头脑和风险投资意识

创业是一个斗体力的活动，更是一个斗心力的活动。创业者的智谋，将在很大程度上决定其创业的成败。尤其是在目前产品日益同质化、市场有限、竞争激烈的情况下，创业者不但要能够守正，更要有能力出奇。

谋略或者说智慧，时时贯穿于创业者的每一个创业行动中。谋略，说白了就是一种思维方式，一种处理问题和解决问题的方法。当韦尔奇和通用的“6 个西格玛”席卷中国企业界，中国企业界人人奉韦尔奇为神灵，奉“6 个西格玛”为圭臬时，一位创业家说了话。他说：“在我的企业里，在我目前这种状况下，我只需要 3、4 个西格玛就足够用了，如果一定要我在我的企业里推行 6 个西格玛，那么我的企业必死无疑。”现在，这家企业做得很不错。对于企业者来说，智慧是不分等级的，它没有好坏、高明不高明的区别，只有好用不好用、适用不适用的问题。





一个未来的创业者，不但要注意在环境和教育的双重影响下培养自己的创业素质，而且还要重视其整体结构的优化，加强风险投资意识，掌握投资常识，当考虑一项投资时，风险投资人会仔细地评估准备投资公司的技术和商业价值，在创业实践中不断提高自身创业素质。

### 6. 良好的身体素质

创业期间任务艰巨、工作繁重，创业者没有强健的体魄，是无法承受这种繁重的劳动的，有志于创业的大学生对此要有充分的认识。由于责任所系，创业者既要组织调整企业内部关系，又要开拓市场，发展对外关系，还要接受来自各方面的抱怨、冷嘲热讽，更要承受失败的风险和各种决策的压力。长期超负荷的工作，体力严重透支，超强的精神压力、没有规律的生活节奏等决定了创业者要具有比一般人更好的身体素质。因此，创业期间，创业者要保证充分的睡眠与休息，加强体育锻炼和保持合理的饮食习惯，以培养良好的身体素质。

## 9.2.3 大学生自主创业的准备

书生磨剑，可当剑已出鞘之时，剑锋指向何处才能游刃有余呢？这就需要选好创业的切入点，也就是根据自身的兴趣、爱好、特长和知识背景等多种情况，选择一个适合自己的创业方向和创业模式。创业切入点的选择就是将客观存在的创业机遇具体化、可行化的一个过程。这个过程很难有一个标准化的模式或理论模型作为参考，因为客观机遇是丰富多彩的，个人特点也千变万化，那么这种机遇的具体化就更加难以规范了。

自主创业并非易事，应做好充分的准备。对于想自主创业，谋划自己“创业生涯”的大学生而言，应当做好哪些方面的准备呢？

### 1. 做好创业的准备

(1) 创业的准备。商场如战场，有赚就有赔，既要有吃苦的心理准备，还得有承担失败的心理准备。

① 要有吃苦的心理准备。自主创业并非像一些未涉及商海的人所想象的或像文学影视作品中描述的那样潇洒有趣。实际上，对于创业者来说，创业的艰辛不是一言两语就能说清楚的，经常遇到诸如资金、人事、市场等方面的各种困境，在创业过程中可能会有数不清的障碍和困难。只要有一个问题没解决，只要有一个障碍迈不过去，就可能前功尽弃。

香港超人李嘉诚从茶楼跑堂和推销员干起，历尽艰辛，在他自立门户创立长江塑胶厂之初，曾遇到客户退货、产品积压、工厂面临倒闭的危险，他硬是凭着顽强的毅力坚持下来，历经创业坎坷而成为今天香港的巨富。无数个成功者从失败走向成功的经验告诉我们，谋生与创业的艰难，充满各种危机和困难，如果没有坚定的意志，良好的心理素质，只能在困难面前束手无策，接受失败，还有可能从此消沉下去。

② 要有不畏艰险的心理准备。自主创业会比做一般的职员承受更大的压力。对于工薪阶层的职员来说，公司若跨了，可以另谋职位，而对于创业者来讲，稍有不慎，整个事业将毁于一旦。人生旅途不可能是一帆风顺的，会遇到各种困难和挫折，有的挫折是由于自己的



不慎造成的，而有的则是不可避免或意想不到的。有的人在失败和挫折中沉沦下去，而有的人却在失败和挫折中振作起来，其中缘由就在于个人意志力的差别。创业也是如此，大概没有哪位创业者没尝过失败的滋味。

③ 要有失败的心理准备。一项决策的失误，计划不周密，从而导致经营失败，这是常有的事。人在得意时，往往呼风唤雨事事顺手，当处于困境时则事事为难。银行不愿贷款，卖主不敢批货，买主不愿购货，雇员离心离德，各有打算，更有那些落井下石的人趁火打劫。身处逆境中，要么咬紧牙关，勇往直前，要么一路退败，前功尽弃。怕失败是人性之弱点，失败之后的挫折感，能彻底摧毁一个人的自信心，有些人会一蹶不振。但人生没有永远的失败，也没有战胜不了的困难，一个人只要有信心、具有勇气和不屈不挠的精神，以积极的态度去迎接挑战，就能渡过难关，并最终取得成功。

(2) 创业项目的准备。在分析自身条件和了解创业机会的基础上，创业者可以对创业项目做初步的选择，即选择创业的切入点。是办修理厂，还是办加工厂；是开美发中心，还是进行软件开发；是开商场，还是经营酒店；是个人独立经营，还是与他人合作经营。选择的正确与否直接关系到创业的兴衰成败。因此，创业者首先要对现阶段国家政策进行认真地学习，深刻地领会，明白哪些行业是鼓励发展的，哪些行业是加以限制的。首先，选择的创业项目一定要有发展前景，绝不能因利益的短期行为而贻误远大前程；其次，应选择自己熟悉的领域；再次，必须对所选的项目进行深入、细致、认真的市场调查。因为对创业项目的初步选择多半是凭自己的经验、兴趣、阅历和对社会的感性认识而做出的，要全面了解其可行性、发展前景及风险的大小，还需要进行周密的市场调查。通过市场调查可以了解相关的店铺或工厂、公司的营业范围、场地租金、员工薪水、月营业额、利润、所需设备及设备价格等方面的信息，例如，选择生产、加工类创业项目的地址时一般要考虑到：①满足生产和加工需要。种植要有土地，养殖要靠水，建材加工要有场地；②交通便利；③租房上要考虑：人口密度大而且流动性大，在闹市区或繁华地段，交通便利且易停车；在特定的场所（如学校、车站、医院等）附近；同行业密集地；了解可能的顾客（客户）的群体，了解他们可能的数量、分布、文化层次、消费水平及消费需求；了解可能的顾客（客户）的竞争对手，创业者应该清楚，在自己未来的经营范围内，有多少家同类型的小店、小厂、小公司，它们占据的市场份额有多大，它们的经营方式有什么特点，在哪些方面还未满足顾客的需求等。在此基础上，从技术和经济角度对所选项目进行评估测算，最后确定切实可行的创业项目。

(3) 创业资金的准备。无论是做大生意还是做小买卖，都需要一定的启动资金。没有资金就无法进行创业。拥有的资金越多，可选择的余地就越大，成功的机会就越多。资金的来源可以通过各种渠道筹划，如自有资金、集资、贷款以及与他人合伙等。自己的动产或不动产变现是创业资金主要的、最可靠的来源，可以通过亲戚朋友集资，也可以动员其他人来投资。但你要说服别人，必须要有一整套的、详细的实施计划和可行性论证。要承诺并实现风险共担，利益均沾，认真谨慎地使用别人的钱，自己宁可少吃，也要保证按约定兑现给别人投资回报，谨记“好借好还，再借不难”的常规，做人要有信用。

另外，还可以从银行贷款。通常贷款要有三个方面的条件：一是有不动产做抵押；二是项目要有吸引力；三是与银行要保持良好的关系。如果你有不动产如房子、汽车等做抵押，贷款就会容易得多，不过即使没有不动产做抵押，也不是绝对贷不到款，项目的投资前景和



效益是影响贷款决策的首要因素。银行要对贷款项目进行技术、经济等方面的可行性论证。初次向银行贷款,数额不宜过大,否则很难成功。从小笔贷款入手,每次到期按时还贷,逐渐取得银行的信任,才能获得较大数额的贷款。

特别要注意资金的使用风险,不可将你所用的资金都投入到一个项目上去,也不可超过你的盈利能力大额举债,要想办法分散投资风险,建议你的资金分三块使用:一块用来投资项目;一块用做项目备用金;一块用于风险较低的储蓄、债券和股票投资。在保证投资收益的同时,尽可能降低投资风险。

(4) 经营知识的准备。创业者必须具备一定的经营之道,如何进货、如何打开销路、消费者定位等方面的知识,创业者都必须掌握。可以向有经验的人学习取经,也可以购买订阅一些营销类读物,从中借鉴别人的经验。

## 2. 如何跨越大学生自主创业五道坎

为了创业,不少大学生宁愿放弃宝贵的学习机会或学业,尽管各级政府也在鼓励与呼吁大学生创业,事与愿违的是大学生创业成功者少,失败者多。大学生创业到底怎么了?专家分析认为,大学生创业面临五道坎,难以逾越。

(1) 创新坎。创业要尽可能立足于自主知识产权,以前中国对知识产权保护的国际承诺主要是通过参加知识产权保护组织及其国际公约,或以双边协定的形式约定,保护力度有限。入世后,中国要参加世贸组织的《与贸易有关的知识产权保护协定》,中国的知识产权保护将受到 WTO 争端解决机制的有力约束。这一点对于学生创业更显重要,有关专家指出,现在学生创业失败的很多,一个重要原因就是忽视技术创新。学生创业一定要具备 4 个条件:其一要有自主知识产权的创造发明;其二是这一发明能转化为有市场前景的产品;其三是这一产品要有预期的销路;其四是要有可靠的资金提供者。有没有自主知识产权成为大学生创业能否成功的首要条件。

(2) 知识坎。自 2000 年 6 月 14 日开始到 7 月 8 日“中关村创业 2000”商业计划大赛创业计划递交截止期,大赛组委会共收到 908 份有效商业计划书。著名的风险投资公司维欣风险投资公司首席执行官刘军说,在比赛作品中发现了一些值得投资的计划,也发现许多创业者无法把自己的创意准确而清晰地表达出来,缺少个性化的信息传递,一些计划甚至是不知所云。他认为,在这种看似是语言表达能力的背后,反映的则是创业者缺乏对创业所需各种资源的准确理解,在这一点上,有着实战经验的企业人员要比在校学生强。落选的商业计划还普遍存在以下问题:不知道如何写商业计划书;对目标市场和竞争对手情况缺乏了解,分析时所采用的数据禁不起推敲,没有说服力;相当多的计划书价值取向不明确,没有指明计划会给用户和市场创造什么样的价值,或用户为什么会购买他们的产品和服务,以及企业将如何赢利和保证正常运营;一些计划书虽有很好的创业思路,但其可操作性却难禁推敲。这些无不反映出大学生在创业方面知识的缺乏。

(3) 资金坎。“巧妇难为无米之炊”,没有资金,再好的创新技术也难以转化为现实的生产力,创意是花朵,但资金是水分,吸引不到资金的创意终将老去。北大毕业的“象牙塔”总裁李永新说:“与理念相悖的投资人合作将是痛苦的创业过程”,无疑,资金是学生创业要翻越的第一座大山。为多家学生公司提供管理和投资咨询的远卓公司董事长郑立新指出,学生创业吸引投资存在 3 个误区。首先是急于得到资金,给小钱让大股份,贱卖技术或创意。



有不少核心技术拥有者在公司运营一段时间后,对当初的投资协议深感不满并提出毁约。而这样做的后果只能是在资本市场上臭名昭著。其次,即便投资人不能提供增值性服务和指导,仍与其捆绑在一起。第三,对风险投资不负责任的使用,烧别人的钱圆自己的梦。每一轮融资中的投资者都将影响后续融资的可行性和价值评估。因此,对于尚处早期的创业公司来说,应引入一些真正有实力、能提供增值性服务、与创业者理念统一的投资者,哪怕这意味着暂时放弃一些眼前的利益。

(4) 心态坎。创业需要理智而不是冲动,创业需要冷静而不是狂热,现实中大学生对于创业如同“大跃进”似的,似乎只要开一个公司就会一蹴而就,就会财源滚滚。对行业缺乏深度审视,对社会和大众消费缺乏深刻了解,盲目创业,是学生创业的“通病”。

清华创业园的某负责人说,当她询问一些想创业的同学是否对其产品和技术进行过市场调查时,得到的往往是理想化的推理:中国有4亿人需要我们的产品,如果每人购买一件,每件100元,我们就有400亿的销售市场,完全是一种比尔·盖茨式的“英雄梦”。“有创业热情是好事,但由于视野窄、理论性太强,导致不少原创缺乏可行性,经不起考验。学生不可过于自负,应当接受别人对其原创的打磨。”远卓公司的郑立新说。

(5) 经验坎。指点江山,激扬文字,大学生的理想与抱负是有的,但“眼高手低”,在创业过程中除了能“纸上谈兵”之外,对具体的市场开拓缺乏经验与相关的知识。经验不足,缺乏从职业角度整合资源、实行管理的能力,是大学生创业失败的一个重要原因。风险投资商更看重能有效组织产业资源的创业团队,并不看好那些徒有想法的聪明个人。因为即便再天才的想法也还是具有可复制性的,而团队的整体实力是难于复制的。

智联招聘的职业专家认为创业是艰难的,一些毕业生选择创业是“逼上梁山”,有的是羡慕做小老板不用给别人打工看脸色,而不是出于强烈的自主创业的愿望,这些人恐怕在创业路上飞不远。创业者要具备勤奋、积极、乐观、谦虚、利他的心理素质和千里之行、始于足下的吃苦准备,另外融资知识对创业来说也很重要,刚走出校园的毕业生还不具备自由翱翔商场的经验和能力,65%的人选择先在正规公司磨炼,21%的人选择先工作1~2年,培养建立人脉关系,先在市场最前沿摸爬滚打,卧薪尝胆再图大计是成熟的选择。

总之,能够拥有自己的一小片天空,“单飞”的感觉虽然很好,但不能凭一时的冲动,在起飞前要思量一下自己是否有足够的心理承受能力,要做好失败的心理准备,避免好高骛远的盲目乐观。另一方面,有志者事竟成,暂不创业不代表永不单飞,比如从风险小的网上商城开始尝试,积累创业的经验和社会资源,等翅膀硬了再单飞。

### 3. 如何练就创业素质

(1) 让坚定的信念为你创业扬帆。很多人在踏上社会大舞台的时候,都曾产生过创业的冲动,比如创办一个自己的企业,开一间自己说了算的店铺等。但最终的结果如何呢?可以说,真正的成功创业者不过十之一二。美国每年诞生几十万家自营企业,同时又有几十万家自营企业破产或关闭。我国的情况也基本相似,每天都有成千上万的私营企业或公司开张,但同样每天都有成千上万的私营企业或公司倒闭或易主。这种现象说明,尽管从理论上来说每个人都有成功创业的可能,但事实却是并非人人都能成功创业。但是众多的成功者共有的特征是坚持信念。信念是自己认为可以确信的看法,它并非是活生生的东西,它并不是什么神奇的物质力量,只是你对事物未来的一种预测和把握,但对人却具有不容忽视的力量,它



不但能左右你的思想和行为，并且通过你的思想和行为，使你身上的潜能释放出来，使你朝着预期的结果行动。信念就是这样一种奇特的东西，会使你处于一个非常惬意的状态中，让你不遗余力地勇敢前进。明白信念的作用，并非最终目的，最终目的是明白了信念后就要在创业的时候正确地使用信念的力量，让信念鼓励你成功创业。

(2) 以良好的情绪为你创业导航。大多数的创业者都有鲜明的人格特征，即他们的智商很高，喜欢控制自己的工作方式和生活方式，喜欢按照自己的意志行事，他们特别不喜欢按照外来的命令行事。因而常常冒着风险独立创业，然后按照自己的想法决策行事，做自己喜欢的事。然而，自我约束、自我控制也是创业者一种必备的能力。成功的创业者有着深刻的认识，要想创业成功不仅要在智商上下工夫，而且要在提高控制力上下工夫，能牢牢地控制好自己的情绪，使情绪永远趋向健康向上的一面，使情绪不困扰自己，就能掌握和控制自己的生活，进而也就能成功创业，并拥有美好的未来。

(3) 让顽强的毅力为你创业掌舵。坚韧顽强是成功者必备的素质，缺乏这种素质，即使你有再美好的创业计划，有再优越的创业条件，也与成功无缘。大量的成功事例和心理学家研究表明，毅力是人生愿望或人生目标实现过程中不可缺少的要素。创业者要有顽强拼搏的精神，不轻易放弃自己的目标和追求，无论遇到多大的困难和挫折，也不轻易言败或改变目标，即使流尽身上的最后一滴血汗，也要到达成功的彼岸。

(4) 惜时如金，掌控生命。成功就是在有限的生命历程中，通过努力比别人获得更多的东西，成功就是要永远跑在时间前面。珍惜时间对一个人的成功有着极为重要的作用。为了更好地利用时间，可以按照以下方法锻炼自己成为珍惜时间的人。

- ① 制订每一天和每一周的工作计划。
- ② 拟订具体工作表或方案。
- ③ 强制完成计划。
- ④ 加强与人沟通。
- ⑤ 少睡一会儿。
- ⑥ 利用零碎时间。

可以通过表 9-1 测试一下你是否具有创业素质和能力。

表 9-1 创业素质和能力评估表

个人素质	自我评估		家庭成员或朋友的评估意见	
	长处	弱点	长处	弱点
承诺——为了创业成功，你需要对你的企业做出承诺。承诺意味着你愿意把你的企业放在最重要的位置上，也意味着有长期经营企业的打算，你愿意用你自己的钱冒创业的风险（你肯这样做，就是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
动机——为什么你打算创办自己的企业？如果你确定想成为成功的企业业主，那么，你的企业很有可能成功（你有这样的动机，便是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
诚实——如果你对自己的员工、供应商和客户不诚实在前，这将有损于你的信誉。名声不好对生意不利（如果你不是如此，这是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



续表

个人素质	自我评估		家庭成员或朋友的评估意见	
	长处	弱点	长处	弱点
承担风险——没有绝对可靠的企业构思，企业时刻存在倒闭的风险。创办企业的人必须愿意承担风险，当然仅限于合理的、深思熟虑的风险（你如果认为如此，就是一项长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
决策——在你的企业里，你得做出重要的决策。你不能把决策权让给别人。经营企业时，做艰难的抉择十分重要，你能在难以决断时果断地做出决定吗？（如果你能这样，便是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
家庭状况——经营企业需要很多时间，取得家庭的支持非常重要，他们应当赞同你创办企业的计划。拥有家庭的支持是一项优势（如果你具备这个优势，便是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
财务状况——如果你有钱投资于你的企业，赔光了也问题不大，算有优势。如果你自己没有钱投入，完全依赖于企业的成功，则处于弱势（如果你资金充足，是你的一项长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
技术——这是企业生产产品、提供服务所要具备的实际能力。例如，开办成衣店，你会裁剪和缝纫。如果办个机修厂，你要有机电知识。如果你不具备所需要的技能，这就是你的一个弱点（你有技术，就是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企业经营技能——指的是有效经营企业所需要的能力，包括销售、成本核算、记账，以及最重要的人员管理能力（同时具备了这两项技能，就是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
对同类企业的了解——如果你对自己创办的这类企业有丰富的知识和经验，你就能避免犯常见的错误（你懂行，就是你的长处）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
算算你有多少长处和弱点，并将数目写在这里				
看看你的长处多，还是弱点多？把两边的数据加在一起做个比较。如果长处比较多，说明你具有办企业的潜力，选择“是”，反之，选择“否”	是 否		是 否	

### 9.3 大学生自主创业行动

**【案例 9-7】**面对日趋严峻的就业形势，很多大学生选择了自主创业。家在济南的李硕毕业于新疆某大学，她的自主创业从 2005 年 11 月开始，她投资 3 万元在网上注册了中文域名，随后花 10 多万元在网上建起了一座 22 层的“超市”。开业初，不到一个月的时间，该网络超市的加盟城市已有 9 个，仅济南的加盟店铺就有近 300 家。“现在的商务型网站很多，像淘宝已经形成了一个较为完备的模式，占领了很大的市场份额，我选择它作为创业项目，如何出新就成了成功与否的关键。”创业之初，李硕就清醒地认识到这一点。同时，经过对同类型现有网站的分析，李硕发现所有网页的布局都千篇一律：标题挨标题，充斥于整个屏幕，找什么都眼花。由此，李硕明确了自己的网站主旨：既要做的立体形象，又要使不怎么接触网络的人，一进来就知道点击哪里能找到自己想要的东西。由此，她建了一座 22 层的大楼作为自己的网站主页，利用分楼层及楼层导购的形式引导消费者进入网站，消费者如同真的逛



商场一样。这一独特的创意引来了不少关注者，纷纷要求加盟。

### 9.3.1 创业目标的选择和确立

有了成功的创业目标才有可能成功创业。创业目标的确立对于大学生来讲，它能够使你产生创业的积极性和创造性，能够认清自己的使命，从而发挥你的潜能，把握好现在，使你能够把创业工作本身转移到创业成果上来，你将不会是为了创业而创业，而是为着一个目标而创业，工作会更加有效率。

创业是在社会大舞台上进行的一项有风险的活动，创业的成败与各种因素密切相关，因此需要关注政治、经济、技术和社会的方方面面，同时认真把握创业目标。

(1) 从社会需求出发确立创业目标。社会是创业的大舞台，要想在社会大舞台获得创业的一席之地，就必须使创业目标与社会需求保持一致。正如人们常说的那样，急社会发展之所急，供社会发展之所求。只有这样做，社会才能支持你的创业行为，承认你的创业成果。创业者不同于一般的求职者，他得自谋职业、自主就业、自负盈亏、自求发展，要想从没有路的地方开辟出一条新路来，一般地说，当然宜避开竞争激烈的热门行业，而选择那些较少人问津的行业更容易成功。

(2) 从技术发展趋势和社会变化趋势出发确立创业目标。现代社会的技术日新月异，新技术的发展会酝酿出许多新的消费需求。如计算机技术的发展引发互联网的革命，互联网的发展又带来个人计算机市场的扩大，计算机消费市场的扩大将带来计算机营销、维护、维修行业的兴旺等。

(3) 从自我优势出发确立创业目标。不同的行业因其性质、特点不同，对创业者的能力要求也不同，而任何人又不会全能全知，往往精于此而疏于彼。因此，创业者在选择创业目标时，必须正确地认识自己的能力倾向及优势所在，力求与创业的具体要求相匹配。如大学生可以根据自身的专业特点或自己某些方面的特长开展创业，计算机专业的可以开办计算机经营、服务公司。

(4) 从自我兴趣出发确立创业目标。兴趣是干好一件事情的动力。兴趣又可分为“有趣、乐趣、志趣”三个层次。比如，在校时你喜欢科技小制作，乐于参加小组活动，并能完成老师交给的科技小制作任务，这还只是兴趣的第一层次。如果你还主动地去收集制作的材料和构思新的制作方法，并从中不时地获得满足，便是兴趣的第二层次。当乐趣与你的创业意向、社会责任感结合起来时，便进入了兴趣的最高层次。

### 9.3.2 创业项目的市场调查和市场预测

创业是一项严肃而又充满风险的事业，在市场经济中，只能是“市场怎么认为”，而不能是“其他人怎么认为”、“我们怎么认为”，所以在确定创业投资项目之前一定要经过科学、严格的市场调查和市场预测。

市场调查是指运用科学的方法，通过各种途径、手段，有目的、有计划、系统而客观地收集、记录、整理与分析有关市场营销的现状和历史资料，预测其发展趋势，为企业经营决策和管理提出方案或建议，为企业进行科学决策提供依据的活动。在这里，市场调查主要是指创业项目的实施者在此项目前所进行的市场调查，它是创业者正确选择项目的前提条件。



在创业的过程中,当预选好一个项目之后,紧跟着的就是要对项目进行市场调查,以确定是否选择该项目进行投资开发。

### 1. 市场调查的作用

(1) 市场调查是了解消费者需求的有效方法。一个创业项目的成功与否在很大程度上取决于市场需求的状况,而市场调查是了解市场需求最有效的途径之一。

(2) 市场调查是项目实施者进行市场预测和决策的前提。实施者通过市场调查获得信息和资料,从而对市场变化趋势做出较为科学的预测,并正确地做出项目的选择。如果最终选择了该项目的话,那市场调查还将是该企业的经营决策基础,并在此基础上制订正确的经营规划和计划,为企业的生存和发展打下坚实的基础。

(3) 市场调查是企业正确制订市场营销策略的保证。企业只有通过市场调查的研究和分析,才能充分了解和掌握企业的内部条件和外部环境等影响因素,从而制订出切实可行的市场营销策略。

香港著名的企业家李嘉诚白手起家,经过多年的奋斗,成为香港首富,他的成功与重视市场调查也有很大关系。李嘉诚年轻时开设了第一家小厂——长江塑料厂,专门生产玩具及家庭用品。创办之初,产品出现积压,资金周转不灵,一度面临破产的境地。李嘉诚经过详细的市场调查,发现了一个非常重要的信息,市场需要塑料花,这是一个潜在的市场。因此,李嘉诚决定投资生产塑料花。很快,塑料花便进入了各家商店及居民家庭。这时,李嘉诚发现当时欧美市场也兴起了塑料花热,家家户户甚至办公大厦都以摆上塑料制作的花朵、水果、草木为时髦。李嘉诚没有放弃这个良机,他争取到了大量海外订单,迅速由生产玩具全部转化为生产塑料花,当年就盈利了 1000 万港币。此后,该厂在塑料花产品上赚了数千万港币,“长江”成了世界上最大规模的生产塑料花的工厂。

### 2. 市场调查的步骤

市场调查的目的和要求不同,其实施步骤也不尽一致,一般可分为 3 个阶段,即调查设计阶段、调查资料收集阶段和资料处理阶段。

(1) 市场调查的设计阶段。所谓调查设计就是根据市场调查的目的和要求,对调查工作各环节所做的全面的部署和安排。这一阶段的具体内容包括明确目的,确定调查对象和调查单位,确定调查项目,确定资料的来源渠道和获取方法,设计调查表格,制订调查的费用预算。

① 确定调查的目的。调查的目的是指进行市场调查所要取得的预期的效果。明确调查目的能为调查工作指明方向,找出调查工作的重点,使调查人员有的放矢地进行工作。

② 确定调查对象和调查单位。调查对象是指市场调查所要研究的市场现象的整体。企业所面临的现实和潜在市场问题以及调查目标确定之后,接下来就要明确调查对象,搞清楚对什么进行调查,调查的范围是什么。调查范围直接影响调查工作量的大小和调查工作效率的高低。一般情况下,可以从商品销售市场入手,确定市场调查的区域范围。

(2) 调查对象确定之后,还要进一步分析调查对象的性质和特点,确定调查单位。调查单位是指构成调查对象的每一个单位,是调查项目的承担者。

① 确定调查项目。调查项目是进行市场调查的具体内容,是根据调查目的、调查对象、调查单位的性质和特点设计出来的。调查目的设计,必须从满足调查目标的需要出发,对各





调查项目进行必要的分析、排列,应选择那些能够反映调查单位的本质特点的项目作为调查项目,不可不分主次轻重。在实际工作中,要考虑调查项目对实现调查目的的实际价值,结合在现有条件下获取所需资料的难易程度以及费用开支的多少等因素,对调查项目做必要的筛选和取舍。

② 确定资料来源渠道和获取方法。调查项目和调查对象确定之后,就应考虑相关资料的来源和获取方法。一般来说,调查资料的来源有两大类:一类是文案资料;另一类是实地调查资料。文案资料是由他人收集并经过整理的资料。实地调查资料是市场调查人员直接从顾客、生产企业、中间商和竞争者等方面收集来的原始资料,其收集的方法有询问法、观察法和实验法三种。选择哪种方法,应根据所需要的资料的性质、调查时间、费用等来决定。

③ 设计调查报告。为了方便市场调查工作,常常需要根据调查项目之间的逻辑关系,按一定的顺序,将调查项目放入一个调查表中。这样一方面能够方便被调查人员填写,避免错误,另一方面也可以大大加快调查资料汇总和整理的速度,提高调查工作的效率。

④ 制订调查费用预算。调查费用对调查效果的预算影响很大。合理的支出是保证调查顺利进行的重要条件。项目的实施者应根据调查的目的要求、调查的规模及方法、自身的经济实力估算并合理分配调查费用。

(3) 调查资料收集阶段。拟订调查方案和调查工作计划,就进入到调查资料的收集和实施阶段。这一阶段是调查工作的重点,主要任务是组织调查人员深入实际,按照调查方案的要求和工作计划的安排,系统地收集各种资料和数据。在调查工作中首先要收集方案资料,当方案资料不能满足需要时,就要进行实地调查。实地调查是市场调查的主体,是市场调查能否取得成功的关键,也是花费财力和人力最多而且最容易产生差错的阶段。

(4) 调查处理阶段。调查资料的处理,是将收集到的分散零星的资料进行归类整理与分析,向决策者提供具有参考价值的信息资料的过程。它包括两个阶段。

① 整理分析资料。当取得大量的市场调查资料后,还需要对其进行审核、校正、筛选和分类汇总并制成一定的图表,使之成为系统的、完整的和可靠有用的资料。

② 提出调查报告。市场调查报告要根据调查的目的和收集到的信息资料,经过分析和研究,得出判断性结论,提出建议性意见,使其在实际工作或理论研究中发挥应有的作用。调查报告的内容一般包括以下五个方面。

第一,提出问题,说明调查的目的及意义。

第二,说明调查对象及其范围、调查单位、调查项目、资料来源及收集方法等。

第三,对经过整理的各种数据和资料做出归纳性的分析。

第四,对调查结果做出结论,并提出建议与意见。

第五,其他需要说明的事项,包括需要提供的详细资料、各种统计图表及有关参考资料。

### 3. 市场调查的方法

(1) 普查法。普查法是对调查对象的全部单位无一例外、逐个进行的一次性全面调查。它是市场调查的一种重要方法。普查法主要用于收集那些不能或不宜通过其他调查方法取得的比较全面的、细致的、可靠的资料。但是,普查工作牵涉面广,调查工作量大,需要花费较多的人力、物力和财力,有时需要较长的时间才能得出全部结果。

(2) 访谈调查法。访谈调查法是指通过直接或间接的问答方式搜集市场信息,是一种最



常用的实地调查法。具体来说，一般可以分为以下几种形式。

- ① 走访调查。
- ② 电话调查。
- ③ 书面问卷留置调查。
- ④ 邮寄调查。

(3) 网上调查。运用互联网进行调查，是随着互联网使用不断普及、技术不断发展而新增的调查方式。网上调查的优点是方便易行，只需在自己建立的网站发布或者将调查项目委托给相关的网站即可，其缺点是难以保证回收率。

(4) 抽样调查法。抽样调查法是指从总体中按随机原则抽取一定数目的调查单位（样本）进行调查，用所得的样本数据推断总体综合指标的非全面的调查。

(5) 实验调查法。实验调查法是在给定的条件下，通过对比实验对实际现象中的某些变量之间的因果关系及其发展变化过程，加以研究分析的一种调查方法。

市场预测是对市场未来商品的供需发展变化、相互关系以及各种影响因素的变化进行的估计和预算。

企业市场预测不仅要预测消费者的商品需求，也要预测生产者的商品供给。创业企业开展市场预测，能够根据整个市场商品的供求差开发其产品，确定适中的商品数量、价格和畅销的购货渠道，把企业及其产品定位在一个合理的营销位置上。

#### 4. 创业企业开展市场预测的意义和作用

- (1) 市场预测是制定企业发展战略的依据。
- (2) 市场预测是选择目标市场的重要前提。
- (3) 市场预测是提高企业竞争能力和市场反应能力的手段。

#### 5. 市场预测的内容

- (1) 市场需求预测。
- (2) 消费品购买力及其投向预测。
- (3) 市场商品价格变动趋势预测。
- (4) 商品市场寿命周期预测。
- (5) 市场占有率预测。
- (6) 营销发展趋势预测。
- (7) 产品所需资源预测。
- (8) 产品出口与国际市场竞争力预测。

#### 6. 市场预测的程序

市场预测的程序大体包括以下步骤。

(1) 确定预测目标。预测目标规定了预测的内容、范围、要求、期限，它是预测的主题，直接影响预测的结果。因此，确定预测目标要准确、清楚和具体。

(2) 拟订预测方案。根据预测目标的内容和要求，编制预测计划与参加人员，为全面展开预测工作做好组织和行动上的准备。



(3) 收集整理资料。通过各种调查方式,收集、整理、筛选、分析与主题有关的各种资料(包括调查访问获得的第一手资料和经过有关单位分析简化的二级资料;国家政府部门的计划资料、统计资料和调查报告;工商企业的计划、报表、统计资料;科研单位、学术团体、大专院校的科研成果;报刊、杂志;学术专著、论文公布的资料),要去粗取精,去伪存真,由此及彼,由表及里,全面、真实、准确地占有有关资料。

① 建立预测模型。在获得数据资料的基础上,根据有关市场理论,预测目标,预测要求及实际情况,选择适当的预测和评估方法,确定经济参数,分析各种变量间的关系,建立起反映实际的预测模型。

② 进行分析评估。利用选定的预测模型和方法,对各种变量数据进行具体计算,并将获得的结果进行分析、检验和评价,若预测值和预算的实际值相差较小,在要求允许的范围内,则预测的效果好,可以采用;反之,预测效果差,不能采用,应加以修正或重新预测。

③ 修正预测模型。当预测结果和预期值差异较大时,应具体分析产生错误的原因,并及时加以修正,重新预算和预测。常用的修正方法有:增加解释变量个数;改变方程结构形式;根据平均误差的大小,调整方程截距;改变预测方法。

④ 写出预测总结报告。全面、完整、系统地总结市场预测,提交总结报告。其主要的内容是:预测目标、主要内容、具体方法、预测时间、参加人员、参考资料、实际结果以及评价意见,为决策者进行决策提供参考。

### 9.3.3 撰写创业计划书

美国的一位著名风险投资家曾说过,“风险企业邀人投资或加盟,就像向离异的女人求婚,而不像和女孩子初恋。双方各自有打算,仅靠空口许诺是无济于事的。对于正在寻求资金的风险企业来说,商业计划书的好坏,往往决定了投资交易的成败。

风险投资者在审阅你的商业计划书时,他们在寻求什么呢?一般地说,他们关心的要点有两个:一是该公司的点子、产品或服务是否有唯一性;二是该公司的管理团队是否胜任。公司商业计划书的主要目的之一就是为了筹集资金,因此,商业计划书必然要说明以下几点。

(1) 创办企业的目的。为什么要冒风险,花精力、时间、资源、资金去创办风险企业?

(2) 创办企业所需的资金。为什么要这么多的钱?为什么投资人值得为此注入资金?

为了确保商业计划书能“击中目标”,风险企业家应做到以下几点。

(1) 关注产品。在商业计划书中,应提供所有与企业的产品或服务有关的细节,包括企业所实施的所有调查。这些问题包括:产品正处于什么样的发展阶段?它的独特性怎样?企业分销产品的方法是什么?谁会使用企业的产品,为什么?产品的生产成本是多少,售价是多少?企业发展新的现代化产品的计划是什么?

(2) 敢于竞争。在商业计划书中,风险企业家应细致分析竞争对手的情况。竞争对手都是谁?他们的产品是如何生产的?竞争对手的产品与本企业的产品相比,有哪些相同点和不同点?竞争对手所采用的营销策略是什么?要明确每个竞争者的销售额、毛利润、收入以及市场份额,然后再讨论本企业相对于每个竞争者所具有的竞争优势,要向投资者展示顾客偏



爱本企业的原因是：本企业的产品质量好，送货迅速，定位适中，价格合适等。商业计划书要使投资者相信，该企业不仅是行业中的有力竞争者，而且将来还会是确定行业标准的领先者。在商业计划书中，企业家还应阐明竞争给本企业带来的风险以及本企业所采取的对策。

(3) 了解市场。商业计划书要给投资者提供企业对目标市场的深入分析和理解。要细致分析经济、地理、职业以及心理等因素对消费者选择购买本企业产品这一行为的影响，以及各个因素所起的作用。商业计划书中还应包括一个主要的营销计划，计划中应列出本企业打算开展广告、促销以及公共关系活动的地区，明确每一项活动的预算和收益。商业计划书中还应简述一下企业的销售战略：企业是使用外面的销售代表还是使用内部职工？企业是使用转卖商、分销商还是特许商？企业将提供何种类型的销售培训？此外，商业计划书还应特别关注一下销售中的细节问题。

(4) 表明行动的方针。企业的行动计划应该是无懈可击的。商业计划书中应该明确下列问题：企业如何把产品推向市场？如何设计生产线？如何组装产品？企业生产需要哪些原料？企业拥有哪些生产资源，还需要什么生产资源？生产和设备的成本是多少？企业是买设备还是租用设备？解释产品组装、储存以及发送产品的固定成本和变动成本的情况。

(5) 展示你的管理队伍。把一种思想转化为一个成功的风险企业，其关键的因素就是要有一支强有力的管理队伍。这支队伍的成员必须有较高的专业技术知识、管理才能和多年的工作经验。在商业计划书中，应首先描述一下整个管理队伍及其职责，然后再分别介绍每位管理人员的特殊才能、特点和造诣，细致描述每个管理者将对公司所做的贡献。商业计划书中还应明确管理目标以及组织机构图。

(6) 出色的计划摘要。商业计划书中的计划摘要也十分重要。它必须能让投资者有渴望得到更多信息的感觉，能给投资者留下长久的印象。计划摘要将是风险企业家所写的最后一部分内容，但却是出资者首先要看的内容，计划摘要需要体现出与筹集资金最相关的细节，包括公司内部的基本情况、公司的能力以及局限性、公司的竞争对手、营销和财务战略及公司的管理队伍等情况。

(7) 实施创业计划。行动的重要性可谓人人皆知，只有行动才有结果，只有行动才能实现创业理想。创业计划一旦制订完成，下一步就要实施行动，要敢于迈出成功的第一步，用行动实践自己的创业计划。对于创业者而言，创业计划能指导企业第一年的经营，监控计划的执行进度。同时，在随后的阶段需要根据企业内外环境的变化对计划进行及时调整和更新。在创业的过程中，市场变化之快是对创业者把握机会和及时转换机会的能力的挑战，只要创业者运用正确的决策和方法管理和发展企业，坚定创业的目标，孜孜不倦地奋发向前，天道酬勤，必定能闯出自己的事业，最终找到人生成功的一片绿洲。

## 9.4 大学生自主创业的政策及实务知识

近年来，大学生就业形势日益严峻，为了鼓励应届毕业生自主创业、灵活就业，国家先后出台了一系列鼓励政策，各省、市也相继制定了一些优惠政策和措施，这就为大学生自主创业提供了有力的政策保障。



### 9.4.1 国家鼓励大学生自主创业的政策

国务院办公厅及有关部门，制定了一系列相关政策，鼓励毕业生多形式、多渠道就业，支持广大毕业生自主创业。

(1) 2002年3月，国务院办公厅转发教育部等部门《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的通知》(国办发〔2002〕19号)，明确规定：“鼓励和支持高校毕业生自主创业，工商和税务部门要简化审批手续，积极给予支持。”“从事个体经营和自由职业的高校毕业生要按当地政府的有关规定，到社会保险经办机构办理社会保险费。”“到非公有制单位就业的高校毕业生，公安机关要积极放宽建立集体户口的审批条件，及时、便捷地办理落户手续。”

(2) 2003年5月，国务院办公厅《关于做好2003年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发〔2003〕49号)中规定：“鼓励高校毕业生自主创业和灵活就业。凡高校毕业生从事个体经营的，除国家限制的行业外，自工商部门批准其经营之日起1年内免交登记类和管理类的各项行政事业性收费。有条件的地区由地方政府确定，在现有渠道中为高校毕业生提供创业小额贷款和担保。”

(3) 2003年6月，国家工商行政管理局在《关于2003年普通高等学校毕业生从事个体经营有关收费优惠政策的通知》(工商个字〔2003〕76号)文件中，就高校毕业生从事个体经营、灵活就业和自主创业，制定了一系列有关收费政策，促进高校毕业生自谋职业、自主创业。

(4) 2003年6月，共青团中央、教育部、财政部、人事部联合下发《关于实施大学生志愿服务西部计划的通知》(中青联发〔2003〕26号)，为鼓励大学毕业生到西部地区工作和创业制定一系列优惠政策，以多种形式引导毕业生到西部地区工作，满足西部开发对人才的需求。文件中规定了激励表彰和经费保障政策，并鼓励大学毕业生自主创业。

(5) 2003年9月，国家发展和改革委员会下发《关于鼓励中小企业聘用高校毕业生搞好就业工作的通知》(发改企业〔2003〕1209号)，鼓励高校毕业生自主创业。明确规定各有关部门要加强对高校毕业生自主创业的辅导，开展多渠道、多层次的企业培训活动，帮助他们树立主动创业的精神，掌握企业经营与管理知识，提高捕捉商机本领和处理问题的能力。高校毕业生从事个体经营和创办企业的，任何部门不得在法律、行政法规之外设置其他登记类前置性审批条件。高校毕业生在各级中小企业管理部门组织的企业基地内设立企业的，除国家限制的行业外，自工商部门批准其经营起1年内免交创业基地收取的各项行政事业性收费，列入中小企业信用担保体系试点范围的担保机构，应当优先为高校毕业生创业活动提供小额贷款担保。

(6) 《中华人民共和国个人独资企业法》的正式实施，规范了个人独资企业的行为，拉动了社会就业，同时也有利于大学生自主创业。

(7) 共青团中央、全国学联采取五大举措为大学生创业提供综合服务。

① 积极开展创业培训服务，有针对性地进行创业培训。

② 开展创业信息咨询服务，通过创业服务网络和创业咨询服务热线，为大学生提供创业项目、创业资金、创业导师、创业资源、创业政策等咨询服务。



③ 做好创业人才服务，为大学生提供人才推荐、派遣、交流、素质测评、人事档案代理等服务。

④ 加强创业信用服务，着手建设全国大学生信用服务体系，为大学生建立信用档案、提供信用记录和开展信用培训。

⑤ 普及创业法律服务，为大学生提供创业方面的法律知识培训和法律援助。

国家出台的这些政策，为大学生自主创业创造了良好的外部环境。

## 9.4.2 积极鼓励大学生到西部就业和创业

为鼓励高校毕业生积极参加大学生志愿服务西部计划，共青团中央、教育部、财政部、人事部联合做出决定，参加计划的志愿者除享受国家规定的高校毕业生就业优惠政策外，还可以享受八项优惠政策。

(1) 志愿者服务期间，中央财政给予必要的生活补贴（含交通补贴和人身意外伤害、住院医疗保险）。

(2) 服务期计入工龄，党团关系转至服务单位。本人要求户口或档案保留在学校的，按规定保留两年，在此期间档案管理机构对保管其档案免收服务费用；本人要求将户口转回入学前户籍所在地的，公安机关按照规定办理落户手续，人事、教育部门所属人才交流机构负责办理相关手续，人事部门所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。服务期满落实工作单位后，公安机关按有关规定办理户口迁移手续。

(3) 服务期间可兼职或专职担任所在乡镇团委副书记、学校及其他服务单位的管理职务。

(4) 服务期满考核合格的，报考研究生给予加分，在同等条件下，优先录取，具体规定在当年的研究生招生政策中予以明确。

(5) 服务期满考核合格后报考党政机关公务员的，可适当加分，同等条件下，应优先录用，具体规定由省级公务员考试录用主管机关在当年招考中予以明确。

(6) 服务期满将对志愿者进行考核鉴定，并存入本人档案；考核合格的，颁发证书，作为志愿者服务经历和就业、创业的证明。

(7) 服务单位应向志愿者提供食宿等必要的生活条件；在录用党政机关公务员和新增国有企事业单位专业技术人员、管理人员时应录用、招聘志愿者。

(8) 服务期限为1年、服务期满考核合格的，授予中国青年志愿服务铜奖奖章。服务期为2年，服务期满考核合格的，授予中国青年志愿服务银奖奖章，表现优秀的，授予中国青年志愿服务金奖奖章，表现特别优秀的，推荐参加中国五四奖章、中国十大杰出青年、中国十大杰出青年志愿者、国际青少年消除贫困奖等评选。

## 9.4.3 创办企业的程序和条件

### 1. 企业注册登记方面

(1) 程序更简化。凡高校毕业生（毕业后两年内，下同）申请从事个体经营或申办私营企业的，可通过各级工商部门注册大厅“绿色通道”优先登记注册。其经营范围除国家明令禁止的行业和商品外，一律放开核准经营。对限制性、专项性经营项目，允许其边申请边补办专项审批手续。对在科技园区、高新技术园区、经济技术开发区等经济特区申请设立私营



企业的,特事特办,除了涉及必须前置审批的项目外,试行“承诺登记制”。申请人提交登记申请书、验资报告等主要登记材料,可先予颁发营业执照,让其在3个月内按规定补齐相关材料。凡申请设立有限责任公司,以高校毕业生的智力资本、智力成果、工业产权、非专利技术等无形资产作为投资的,允许抵充40%的注册资本。

(2) 减免各类费用。除国家限制的行业外,工商部门自批准其经营之日起1年内免收其个体工商户登记费(包括注册登记、变更登记、补照费)、个体工商户管理费和各种证书费。对参加个私协会的,免收其1年会员费。对高校毕业生申办高新技术企业(含有限责任公司的),其注册资本最低限额为10万元,如资金确有困难,允许其分期到位;申请的名称可以“高新技术”、“新技术”、“高科技”作为行业予以核准。高校毕业生从事社区服务等活动的,经居委会报所在地工商行政管理机关备案后,1年内免予办理工商注册登记,免收各项工商管理费用。

**提醒:**据省工商局个体处的工作人员介绍,目前有关政策已经执行,大学毕业生在办理自主创业的有关手续时,除带齐规定的材料,提出有关申请外,还要带上大学毕业生就业推荐表、毕业证书等有关资料。

### 2. 金融贷款方面

(1) 优先贷款支持、适当发放信用贷款。加大高校毕业生自主创业贷款支持力度,对于能提供有效资产抵(质)押或优质客户担保的,金融机构优先给予信贷支持。对高校毕业生创业贷款,可由高校毕业生为借款主体,担保方可由其家庭或直系亲属家庭成员的稳定收入或有效资产提供相应的联合担保。对于资信良好、还款有保障的,在风险可控的基础上适当发放信用贷款。

(2) 简化贷款手续。通过简化贷款手续,合理确定授信贷款额度,在一定期限内周转使用。

(3) 利率优惠。对创业贷款给予一定的优惠利率扶持,视贷款风险度不同,在法定贷款利率基础上可适当下浮或者上浮。

### 3. 税收缴纳方面

凡高校毕业生从事个体经营的,自工商部门批准其经营之日起1年内免交税务登记证工本费。新办的城镇劳动就业服务企业(国家限制的行业除外),当年安置待业人员(含已办理失业登记的高校毕业生,下同)超过企业从业人员总数60%的,经主管税务机关批准,可免纳所得税3年。劳动就业服务企业免税期满后,当年新安置待业人员占企业原从业人员总数30%以上的,经主管税务机关批准,可减半缴纳所得税2年。

### 4. 企业运营方面

(1) 员工聘请和培训享受减免费优惠。对大学毕业生自主创办的企业,自工商部门批准其经营之日起1年内,可在政府人事、劳动保障行政部门所属的人才中介服务机构和公共职业介绍机构的网站免费查询人才、劳动力供求信息,免费发布招聘广告等;参加政府人事、劳动保障行政部门所属的人才中介服务机构和公共职业介绍机构举办的人才集市或人才、劳务交流活动给予适当减免交费;政府人事部门所属的人才中介服务机构免费为创办企业的毕业生、优惠为创办企业的员工提供一次培训、测评服务。



(2) 人事档案管理减免 2 年费用。对自主创业的高校毕业生, 政府人事行政部门所属的人才中介服务机构免费为其保管人事档案(包括代办社保、职称、档案工资等有关手续)两年。

(3) 社会保险参保有单独渠道。高校毕业生从事自主创业的, 可在各级社会保险经办机构设立的个人缴费窗口办理社会保险参保手续。

### 5. 创业测试题

企业家的气质也许就隐藏在你的内心深处, 针对企业家在家庭背景、童年经历、主要价值观、个性等方面共同特征的研究越来越多。下面的测试题可以测验一下你创业的智商, 看看你是否具有企业家们所应具备的气质。这些问题并不是你未来成功与否的标准, 不过它也许可以告诉你应该从何处入手以及你需要进一步提高的方面, 回答“是”或“否”。

创业测试题:

- (1) 你父母有过创业的经历吗?
- (2) 在学校时你学习好吗?
- (3) 在学校时, 你是否喜欢参加群体活动, 如俱乐部的活动或集体运动项目?
- (4) 少年时代, 你是否更愿意一个人待着?
- (5) 你是否参加过学校工作人员的竞选或是自己做生意, 如卖柠檬水、办家庭报纸或者出售贺卡?
- (6) 你小时候是否很倔强?
- (7) 少年时代, 你是否很谨慎?
- (8) 小时候你是否很勇敢而且富于冒险精神?
- (9) 你很在乎别人的意见吗?
- (10) 改变固定的日常生活模式是否是你开创自己的生意的一个动机?
- (11) 也许你很喜欢工作, 但是你是否愿意晚上也工作?
- (12) 你是否愿意随工作要求而延长工作时间, 可以为完成一项工作而只睡一会儿, 甚至根本不睡?
- (13) 在你成功完成一项工作之后, 你是否会马上开始另一项工作?
- (14) 你是否愿意用你的积蓄开创自己的生意?
- (15) 你是否愿意向别人借东西?
- (16) 如果你的生意失败了, 你是否会立即开始另一个?
- (17) (接上题) 或者你是否会立即开始找一个有固定工资的工作?
- (18) 你是否认为做一个企业家很有风险?
- (19) 你是否写下了自己长期和短期的目标?
- (20) 你是否认为自己能够以非常职业的态度对待经手的现金?
- (21) 你是否很容易烦?
- (22) 你是否很乐观?

分数算法:

- (1) 是: 加 1 分 否: 减 1 分
- (2) 是: 减 4 分 否: 加 4 分 成功的企业家照例都不是学校的好学生。





(3) 是：减1分 否：加1分 企业家们在学校时，似乎都不太热衷于集体活动。

(4) 是：加1分 否：减1分 研究显示，企业家们在少年时代往往更愿意一个人待着。

(5) 是：加2分 否：减2分 开创生意通常从很小开始。

(6) 是：加1分 否：减1分 童年时的倔强似乎可以理解为按照自己的方式行事的坚定决心——成功企业家的典型特征。

(7) 是：减4分 否：加4分 谨慎可能意味着不愿冒险。这对于在新兴领域开创事业可能是个绊脚石。不过，如果你希望做一个经销商，这一点不会有什么影响，因为多数情况下供货商已经考虑到各种风险。

(8) 是：加4分

(9) 是：减1分 否：加1分 企业家们往往不在乎别人的意见而坚持开创不同的道路。

(10) 是：加2分 否：减2分 对日常单调生活的厌倦往往可以坚定一个人开创自己事业的决心。

(11) 是：加2分 否：减6分

(12) 是：加4分

(13) 是：加2分 否：减2分 企业家一般都是特别喜爱工作的人。他们会毫不拖延地进行一项接一项的计划。

(14) 是：加2分 否：减2分 成功的企业家都会愿意用积蓄资助一项计划。

(15) 是：加2分 否：减2分

(16) 是：加4分 否：减4分

(17) 是：减1分

(18) 是：减2分 否：加2分

(19) 是：加1分 否：减1分 许多企业家都把记下自己的目标作为一种习惯。

(20) 是：加2分 否：减2分 以正确的态度处理经手的现金对企业的成功至关重要。

(21) 是：加2分 否：减2分 企业家们的个性似乎都是很容易厌倦的。

(22) 是：加2分 否：减2分 乐观的态度有助于推动你在逆境中取得成功。

**说明：**35分到44分——绝对合适。

得35分以上的人士不自己创业，简直是资源浪费！

15分到34分——非常合适。

如果你得分在15分以上（包括），那你应该说是个“老板坯子”了。

0分到14分——很有可能。

你的人生其实可以有许多选择，包括选择自己创业还是就做个高级白领。你的智商和情商发展均衡，这意味着你在很多选择中可进可退，可攻可守。

—1分到—15分——也许有可能。

如果你非要走创业之途，应该说也有属于自己的机会，但首先要克服很多困难，包括环境，也包括你自身的思维方式与性格制约。

—16分到—43分——不合适。

还是死了这条心吧。不要浪费自己也浪费别人的时间、精力和金钱。



# 第10章

## 大学生就业权益与保护

### 10.1 就业协议

#### 10.1.1 毕业生就业协议书

就业协议书是指由国家教育部或各省、市、自治区就业主管部门统一制作，作为毕业生、用人单位和学校在毕业生就业过程中明确各自权利和义务关系的书面协议。

目前，就业协议书具备两个功能：一是作为学校和主管部门进行派遣的依据，二是作为毕业生到用人单位工作的依据。按《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》的要求，为维护国家就业计划的严肃性，明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务，经协商，三方须签订由国家教育部高校学生司制表，各省、市、自治区就业办统一印制的协议书。简单地说，凡是到能接收毕业生档案、户口、有人事权的单位，如事业单位、政府机关、部队或大型国有企业等单位就业就必须签订三方协议书，学校必须按照协议书派遣毕业生，用人单位必须接收毕业生，毕业生必须按时到用人单位报到。

**【案例 10-1】**一名 2013 届毕业生在毕业前与一家公司达成就业意向，根据用人单位的要求与该单位订立劳动合同，毕业生将所签订的劳动合同拿到就业指导中心进行登记，要求学校根据规定在毕业离校时予以派遣。就业指导中心老师建议该毕业生先与单位订立毕业生就业协议，学生表示不理解。

**点评：**从这个事例可以看出，毕业生还没有充分了解就业协议的性质和作用。应该说，毕业生就业协议是毕业生与用人单位签署的一份具有法律约束力的文件，是毕业生就业制度改革阶段性的产物。因此，毕业生就业协议必将随着毕业生就业制度改革的进一步市场化而逐渐为劳动合同或者聘用合同所替代。应该说，在 20 世纪 80 年代末 90 年代初之前，毕业生就业全部实施国家统一分配，既然是国家计划性分配，就无就业协议可言，当时派遣证作用明显。而现阶段毕业生在打印报到证之前，需要签订就业协议，持报到证到



用人单位报到后,仍需签订劳动合同或聘用合同。因此随着大学毕业生与社会一般人员就业性质的日益趋同化,毕业生也必将与用人单位直接订立劳动合同或聘用合同,而无须先签订就业协议。而现阶段签订就业协议的作用主要是为了编制毕业生就业方案、统计毕业生就业落实率,当然在一定程度上也形成了用人单位和毕业生之间的权利和义务关系。因此,毕业生应充分认识到现阶段就业协议的性质和地位,通过与用人单位订立就业协议来维护自身的就业权益。

### 1. 毕业生就业协议书的主要内容

(1) 毕业生个人基本情况及就业意见。包括姓名、性别、年龄、民族、政治面貌、培养方式、健康情况、专业、学制、学历、家庭住址、应聘意见等。毕业生应按现行的就业规则就业,向用人单位如实介绍自己的情况,了解用人单位使用的意图,表明自己的就业意见,在规定的时间内到用人单位报到。

(2) 用人单位情况及意见。包括单位名称、单位隶属、联系人、联系电话、邮政编码、通信地址、所有制性质、单位性质、档案转寄地址、用人单位意见、用人单位上级主管部门意见等。用人单位要如实介绍本单位情况,明确对毕业生的要求及使用意图,做好各项接收工作。

(3) 学校意见。包括学校联系人、联系电话、邮政编码、学校通信地址、院系意见、学校毕业生就业部门意见等。学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况,做好推荐工作,用人单位同意录用后,经学校审核列入建议就业方案,报主管部门批准,学校负责办理毕业生就业派遣手续。

(4) 违约责任。可以由签订方在备注栏内约定。各方应本着诚实、信用原则严格履行协议,任何一方不履行协议或履行不符合协议要求,均应承担相应的违约责任。

(5) 其他约定。如有其他约定,应在备注栏里注明,并视为本协议的一部分。这部分由毕业生和用人单位就具体问题协商约定。附加协议的法律效力与正式协议同等,毕业生可以大胆向用人单位提出合法的、应享有的权益,不应放弃这个维护自身权益的机会。

随着毕业生就业制度改革的深化,毕业生就业协议书的内容也在进一步规范化、法律化。目前,一些用人单位或学校在就业协议书上已经附加了有关劳动合同的内容,以保证毕业生的权益,进一步明确用人单位与毕业生之间的权利与义务,也使得就业协议与劳动合同进一步衔接。

### 2. 毕业生就业协议书签订的程序和要求

根据《国家教育部普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》的要求,为维护用人单位、毕业生、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务,就有关协议签订程序要求规定如下。

(1) 学校为每位毕业生提供统一编号的协议书一套,复印无效。

(2) 协议书需填基本情况,由学生本人如实填写,各院系负责同志认真把关,由于所填情况不实造成用人单位拒收的后果由毕业生本人负责。

(3) 毕业生应按国家规定的就业服务范围就业,如实向用人单位介绍自己的情况,了解单位的使用意图,表明自己的就业意见。

(4) 用人单位和毕业生双方协商,同意签订协议后,毕业生填写应聘意见,用人单位签字盖章并报用人单位上级主管部门签章后,由毕业生所在院(系)填写意见,报学生处审核,



一经学生处签字盖章，协议书则立即生效。

(5) 毕业生协议书经学校审核后列入建议就业计划，报上级主管部门批准办理派遣手续。

(6) 用人单位、毕业生、学校三方如有约定，应在备注栏注明，视为本协议的部分。三方都应严格履行协议，若有一方提出变更协议，必须征得另两方同意，否则由违约方承担违约责任，给另两方交纳违约金。

(7) 协议书是由主管用人单位、毕业生、学校提供的一套协议书。

(8) 用各省市协议书签订协议的，必须交回学校提供的一套协议书。

(9) 协议签订后，必须在规定时间内（每年6月的中下旬）内由各系收集反馈给学校，否则学校概不负责。

(10) 毕业后落实工作的，持学校发放的就业协议书原件或改派表和派回原籍的报到证原件到就业指导中心办理二次派遣。办理程序如下所述。

① 用人单位在毕业生就业协议书或改派表上盖章。

② 用人单位上级主管部门在毕业生就业协议书上盖章。

③ 学院就业指导中心审核后，报省教育厅审批。

**【案例 10-2】**2013 届毕业生王某与一家单位经面试达成就业意向，双方同意签订就业协议，王某为图方便，请求学校先在空白的就业协议上加盖同意公章，然后自己也在就业协议书上签字，手持协议到用人单位签约。单位人事部以单位内勤请假为由，要求王某将学校已盖章、其本人已签字的空白就业协议留在单位，要王某第二天来取。第二天王某去取就业协议时，他目瞪口呆，原来该单位在就业协议中增加了若干不利于王某的条款，而此时学校、单位、王某均已在协议上签字或盖章。

**点评：**一般而言，签订就业协议的程序是：毕业生向学校领取就业协议后，与用人单位签订协议，然后将就业协议送交学校就业工作部门盖章，学校盖章是就业协议签订的最后环节。但有些毕业生往往为图方便，本人在就业协议书上签字后，要求学校先盖章，再交用人单位签约。而个别用人单位利用最后签约的时机，在就业协议书上另增有损毕业生权益的其他条款后再签字盖章，待毕业生和学校知晓时，因协议已生效，一旦发生纠纷只能由毕业生承担不利的后果。

## 10.1.2 大学生就业协议书的法律性质

### 1. 大学生就业协议书具有合同的属性

大学生就业协议书是一种特殊的劳动合同，即录用合同。所谓录用合同，是指以职工录用（雇佣）为目的，由用人单位在招收社会劳动力为新职工时与被录用者依法签订的、缔结劳动关系并约定劳动权利和劳动义务的合同。根据我国《劳动法》第十六条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。”录用合同作为一种劳动合同，同样具备劳动合同的基本性质和特征。

首先，它是合同双方当事人经平等自愿的协商而达成一致的意思表示；其次，它是确立劳动关系的法律形式，一方当事人为依法有资格录用职工的单位，另一方为具有劳动权利能力和劳动行为能力的自然人；第三，它还可以对将来被录用人正式成为单位职工后双方权利义务进行约定。



不过,录用合同与一般劳动合同相比,具有以下特征:第一,目的的特殊性。录用合同虽然也是劳动合同,但它的主要目的在于确定用人单位对劳动者的录用,是劳动者成为用人单位职工的前提。第二,时间的特殊性。录用合同是在劳动者正式成为用人单位的职工之前签订的合同。第三,主体的特定性。录用合同的一方当事人为用人单位,而另一方是作为社会劳动力的被录用者。第四,内容上的意向性。双方的约定多为意向性的内容,双方的权利义务需要在被录用者到用人单位报到之后以劳动合同进行最终确认。大学生就业协议书之所以是录用合同,就是因为它完全符合录用合同的特征。从一般劳动合同的角度看:就业协议书的一方主体是用人单位,而毕业生虽然身份是学生,但他们具备劳动权利能力和劳动行为能力,是社会潜在的劳动者;而且协议书的基本内容是明确毕业生毕业后到用人单位工作,这是双方确立劳动关系的标志。从录用合同的角度看,就业协议书符合录用合同的目的的特殊性。

如今的大学毕业生一般通过人才市场、报名参加选拔或直接向用人单位发出求职信等方式争取单位的录用,而用人单位则通过对应聘的毕业生进行考核和甄选,确定合适的人选,这样供需双方通过双向选择,达成确立劳动关系的意思表示,而协议书则将这种一致的意思表示以书面的形式明确下来。对毕业生来说,它成为毕业生毕业后到用人单位工作的依据,对用人单位来说,则是确定对毕业生的录用。因此,就业协议书当属录用合同是毫无疑问的。

### 2. 大学生就业协议书与《劳动合同》的区别

大学生就业协议书与《劳动合同》是用人单位录用毕业生时所订立的书面协议,但两者分处两个相互联系的不同阶段,表现在以下方面。

(1) 大学生就业协议书是毕业生在校时,由学校参与见证的,与用人单位协商签订的,是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据。劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议,学校不是劳动合同的主体,也不是劳动合同的见证方,劳动合同是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

(2) 大学生就业协议书的内容主要是毕业生如实介绍自身情况,并表示愿意到用人单位就业,用人单位表示愿意接收毕业生,学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面更为具体的内容,其劳动权利和义务更为明确。

(3) 一般来说,大学生就业协议书签订在前,劳动合同订立在后,如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定,亦可在大学生就业协议书备注条款中予以注明,日后订立劳动合同对此内容应予认可。

(4) 大学生就业协议书是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定,对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可,并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证,一经毕业生、用人单位、高校主管部门签字盖章,即具有一定的法律效应,是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。

**【案例 10-3】**2013 届毕业生刘某与单位签订了就业协议,双方未在协议中约定工资福利和工作期限,只约定违约金 3000 元,刘某 7 月中旬持《报到证》到该单位报到,两天后与单位签订劳动合同,约定试用期一个月,工作期限一年,刘某在试用十天后提出解除劳动合同,单位要求刘某承担 3000 元的违约责任。



**点评：**3000 元违约金刘某该不该支付？他是否应该承担违约责任？在回答这个问题之前，我们有必要弄清以下几个问题。

毕业生就业协议与劳动合同有什么不同？有人认为，就业协议与劳动合同是一回事，这是不正确的，就业协议与劳动合同有着明显的区别。

① 主体不同。就业协议的主体一方必须是毕业生，另一方是用人单位（不分单位的性质、类别）；劳动合同的主体必须具有劳动资格的劳动者，另一方主体多为企业公司类用人单位（包括与国家机关、事业单位订立聘用合同）；毕业生的身份是准劳动者，是在校学生，因此，在毕业前如直接与用人单位签订劳动合同将因主体不符导致合同无效，因为毕业生此时不具有劳动者的资格。

② 时间不同。一般就业协议签订在前，也即就业协议一般在毕业生到用人单位报到之前签订，而劳动合同签订在后。社会人员就业一般直接签订劳动合同，而毕业生总是先签订就业协议，再签订劳动合同。

③ 内容是毕业生介绍自身情况，并愿意到用人单位就业，用人单位愿意接收毕业生，学校将就业协议列入就业方案，一般可不涉及具体的劳动关系。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面更为具体的内容，劳动权利和义务关系更为明确。

④ 适用法律不同。就业协议和劳动合同产生纠纷所适用的法律是不同的。一般而言，就业协议产生纠纷主要适用《民法通则》、《合同法》以及参照有关的就业政策，而劳动合同产生纠纷主要适用《劳动法》。

简而言之，就业协议重点约定用人单位接收毕业生到该单位工作，而劳动合同重点约定在劳动过程中所产生的权利和义务关系。明确了以上问题，案例中的问题就不难回答了，刘某已到单位报到，并签订了劳动合同，则意味着就业协议已终止，而根据《劳动法》的规定，试用期内劳动合同一方当事人可单方解除合同，而无须承担责任。

**【案例 10-4】**小刘是 2012 年应届毕业生，2012 年 1 月，小刘与某企业签订了大学生就业协议书。双方另约定聘用合同期为 3 年，试用期 3 个月，小刘按照约定于 2012 年 2 月 1 日到该企业报到。2012 年 7 月 1 日，小刘获得所读学校颁发的毕业证书。自 2012 年 2 月上班起，小刘经常为工作加班加点。后因双方对签订劳动合同未达成一致，小刘于 2012 年 8 月向劳动仲裁委员会提出申诉，要求与该企业解除劳动关系，并要求企业支付其工作期间的加班工资。由于小刘和用人单位之间没有签订劳动合同，双方尚未建立劳动关系，就业协议不属于劳动维权范畴，因此劳动仲裁部门无法受理。

**点评：**小刘在与某企业签订大学生就业协议书时，其身份仍然是在校学生，尚不具备与单位建立劳动关系的资格。大中专院校、技工学校、职业学校的应届毕业生，应凭报到证、就业推荐表与用人单位自录用之日起签订劳动合同。所以，按程序，小刘在 2012 年 7 月 1 日获得学校毕业证书以后才算正式毕业，才能拿到报到证，并依法与用人单位建立劳动关系。因此说，在 2012 年 7 月 1 日以前与用人单位发生的劳动争议，则不属于《劳动法》调整范围，仲裁委员会是不会处理的。但是，小刘于 2012 年 7 月 1 日至双方劳动关系终结这一期间的工资及加班工资，被上诉人应予以支付。

对于应届大学生，一定要注意在校期间所签订的就业协议书不属于劳动合同，只是一份



意向书,且受民法等相关法律调整。这是因为,在校大学生不具有签订劳动合同的主体资格,只有获得毕业证书后,才满足签订劳动合同的主体要求。因此,仲裁委员会可以接受小刘2012年7月1日以后的请求。

那么,小刘在2012年7月1日以前在企业的工作是否就不受保护了呢?答案当然是否定的。但这段时间的关系应由民法调整。小刘若对这段时间的工作关系有异议,可以向法院提起民事诉讼,以维护自己的合法权利。就业协议是学生在毕业前,由学生、学校、用人单位三方共同签订,确定就业意向和相关权益,就像是一种“订婚协议”,只能保护学生毕业前的利益。但是学生毕业后,学校脱离三方关系,毕业生和用人单位双方就只能通过劳动合同来相互约束。专家建议,大学生毕业后,要及时提出和用人单位签订劳动合同,社会保险待遇、工资福利待遇、休假待遇等才能得到兑现。用人单位也应承担起责任,主动与毕业生签订劳动合同。

## 10.2 就业协议的解除与违约

### 10.2.1 就业协议的解除

就业协议的解除分为单方解除和双方解除。

(1) 单方解除。单方解除包括单方擅自解除协议和单方依法或依协议解除。单方擅自解除协议属违约行为,解约方应对另一方承担违约责任。单方依法或依协议解除指一方解除就业协议有法律上或协议上的依据。如学生未取得毕业资格,用人单位有权单方解除就业协议;或依协议规定事先约定的解除条件成就而解除就业协议,如毕业生录取研究生后,可解除就业协议。此类协议单方解除,解除方无须对另一方承担法律责任。

#### 【案例 10-5】对就业协议的解除条件可做事先约定。

2012 届毕业生张某想继续升学深造,于是在毕业当年报考了研究生。1 月份参加研究生考试后,结果要到 4 月份才能出来,因此张某又不敢放弃找单位的机会。2 月下旬校园招聘会后,张某参加了某单位面试并被告知同意录用,张某如实告诉了单位自己考研的情况,用人单位表示理解,于是双方在就业协议中约定:如张某考上研究生,该协议解除。后张某考取研究生,他与单位的就业协议按约解除。

**点评:**就业协议一经签订,就对当事人具有约束力,一方不得随意解除,否则应承担违约责任。毕业生如对用人单位的情况不是很了解或感到不是很如愿,又担心就业市场的变化,一旦放弃签约后再选择其他单位可能更困难;或本人在考研、准备出国过程中难以取舍,在这种情况下,毕业生可与用人单位在就业协议中就解除条件做约定。若约定条件成立,毕业生可依约定解除协议,而无须承担违约责任。

毕业生只有充分掌握就业协议的法律知识,才能在选择用人单位时按规定程序签订合法、有效的就业协议,以维护自身的就业权益。

(2) 双方解除。双方解除是指经毕业生、用人单位双方协商一致,取消原订立的协议,使协议不发生法律效力。此类解除因是双方当事人真实意愿表示一致的体现,双方均不承担法律责任,但必须征求学校同意。



(3) 解除协议与改签。毕业生要求解除就业协议和改签就业协议,应按照国家规定的程序和时间申请办理。

① 毕业生在与用人单位协商的基础上,取得用人单位同意,由用人单位向学校出具同意解除协议的公函。

② 毕业生向学校主管部门递交解除协议的申请。

③ 由同意接收毕业生的新单位再与毕业生签订就业协议。

④ 学校主管部门接到以上材料后,在规定的时间内报请上级主管部门批准,并办理毕业生报到有关手续。

### 10.2.2 无效的就业协议

无效协议书是指欠缺就业协议的有效要件或违反就业协议确立的原则,从而不发生法律效力,无效协议自确立之日起无效。

(1) 采取欺骗等违法手段签订的就业协议无效。如用人单位根本无录用计划而与毕业生签订就业协议。无效协议产生的法律责任由责任方承担。

(2) 就业协议未经学校签订鉴证登记,学校将不予列入就业计划,不予派遣。如有的协议经学校审查认为明显违反公平竞争、公平录用的原则,学校可不予鉴证登记。

### 10.2.3 就业协议的违约

(1) 违约。毕业生和用人单位签订的毕业生就业协议书经学校审核同意后,即具有法律效力,各方都应该严格履行,确有特殊情况需要变更的,应按违约处理。

违约的现象主要有:一是主动违约,如因有更好的单位而违约,二是被动违约,单位招聘时承诺的情况和签约后的情况不一致,或者单位当初描述的情况、岗位等不真实、不准确。第二种违约,责任不在大学生,他们是受害者,而第一种违约就是学生的责任了。

违约问题不仅关系到毕业生的流向和发展,关系到学校就业方案的落实,还关系到用人单位的进入计划和经济利益,是一个严肃的问题。

(2) 违约责任及毕业生违约的后果。大学生就业协议书一经毕业生、用人单位、学校签订即具有法律效力,任何一方不得擅自解除,否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金,从实际情况来看,就业违约多为毕业生违约。

毕业生违约,除本人应承担违约责任、支付违约金外,往往还会造成其他不良的后果,主要表现在以下几个方面。

① 就用人单位而言,用人单位往往为录用一名毕业生做了大量的工作,有的甚至对毕业生将要从事的具体工作也有所安排。同时,毕业生就业工作时间相对比较集中,一旦毕业生因某种原因违约,势必使用用人单位的录用工作付之东流,用人单位若另起炉灶,选择其他毕业生,在时间上也不允许,从而给用人单位工作造成被动。

② 就学校而言,用人单位往往将毕业生违约行为认为是学校的行为,从而影响学校和用人单位的长期合作关系。用人单位由于毕业生存在违约现象,而对学校的推荐工作表示怀疑。从历年情况上来看,一旦毕业生违约,该用人单位在几年之内不愿到学校挑选毕业生。面对激烈的就业竞争,用人单位需求就是毕业生择业成功的前提,如此下去,必定会影响今





后学校毕业生的就业工作。同时影响学校就业计划方案的制订和上报,并影响学校的正常派遣工作。

③ 就其他毕业生而言,用人单位到校挑选毕业生,一旦与某毕业生签订就业协议,就不可能再录用其他毕业生。若日后该毕业生违约,有些当初希望到该用人单位工作的其他毕业生由于录用时间等原因,也无法补缺,造成就业信息的浪费,影响其他毕业生就业。

④ 就毕业生个人而言,违约不仅是经济上受损失,也会使自己的诚信打折扣,让一些用人单位对其敬而远之。

因此,毕业生在就业过程中应慎重选择,认真履约。

(3) 对违约毕业生的处理规定。学校强调毕业生要讲诚信、讲法治、认真履约,毕业生一旦违约必须承担违约责任,在征得用人单位同意并交纳违约金后才可重新签约。毕业生违约时,必须办理完毕与原签约单位的解约手续(包括原签约单位的书面退函,交纳违约金),然后将原协议书交还学院就业指导中心,并换取新的协议书。

### 10.2.4 减少违约现象的对策

高校毕业生违约现象是一个客观存在的现象,完全没有学生违约也不现实。但是,如何减少高校毕业生中的违约现象并让绝大多数的毕业生能够找到理想的工作呢?我们认为,要从毕业生、用人单位、学校和规范就业协议书四个方面寻求解决的措施与对策。

#### 1. 毕业生方面

(1) 正确定位,规划好自己的职业生涯。在就业之初,毕业生应当根据本人的专业、个性、愿意从事的职业、愿意就业的地域做出认真的分析,从而有针对性地自主择业。但许多学生并未对自己的职业生涯认真考虑,缺乏长期的、有策略的全盘计划,造成择业的盲目性、从众性。

(2) 提高自身法律意识和信用意识。只有提高法律意识,才能充分利用手中的法律武器,维护个人正当权益不受损害,并可认真甄别用人单位,不至于草率签约。同时,毕业生要明确违约不符合现代社会的诚信理念,信誉是未来走向社会的立足之本。

#### 2. 用人单位方面

(1) 如实地向毕业生介绍本单位的基本情况。包括单位的经济效益、福利、住房情况,以及毕业生到单位所从事的具体岗位情况、工作年限、薪酬情况、劳动条件和劳动保护情况等,不能以虚假的宣传误导毕业生与之签订就业协议。

(2) 及时与学校就业主管部门沟通信息。用人单位与毕业生签订就业协议后,应及时通报签约情况,以便及时将此协议纳入派遣和接收计划,避免不必要的违约纠纷出现。

#### 3. 规范就业协议书的内容和签协议应注意的地方

(1) 完善就业协议书条款。就业协议书仅是在毕业生和用人单位之间确定了劳动关系,双方的权利和义务并不明确。为避免毕业生到用人单位报到后发生纠纷,备注栏中应注明双方约定的收入、住房和保险等福利待遇情况,报到后应与单位签订劳动合同。

(2) 写清补充协议内容。现在使用的格式协议书内容简单,毕业生可以和用人单位协商,就原协议书中未能体现的具体权利和义务用补充协议的形式表达出来。补充协议书和协议书



具有同等法律效力。

(3) 写明违约责任。鉴于目前毕业生及用人单位违约率有所增加的状况,协议书中违约条款就显得更为重要。因此,在协议内容中,应详细表述当事人双方的违约情形及违约后应负的责任,同时还应写明当事人违约后通过何种方式、途径来承担责任。这样才能更有利于当事人双方履行协议,也有利于以后违约纠纷的解决。

### 4. 学校和就业主管部门方面

(1) 做好学生的应聘指导工作。学校是连接学生和单位的一座桥梁。就业指导部门的老师需具有较为广泛的社会知识,要对企业、社会团体有密切关注和了解,并能对用人单位做出一个客观的评价,指导学生应聘。

(2) 及时传递就业信息。向学生提供招聘信息是就业的基础工作,广泛收集各单位用人信息及各高校、地市人才交流会信息,使学生更快、更全面地了解到用人信息,以便做出正确的就业决策。

(3) 做好用人单位招聘资格的审查工作。对采取欺诈手段侵害毕业生合法权益,以及无故拒收毕业生的用人单位,在追究其违约责任的同时,应将其列入“招聘黑名单”。

(4) 充分利用各类统计数据,认真分析就业形势。对毕业生落实就业后的年度进行各行业调查,收集学生在目前单位的满意程度和求职过程中的总结,以便对次年的就业指导起到参考的作用。

(5) 加强对毕业生的教育与指导。帮助毕业生树立正确的择业观,培养良好的择业道德,了解自己的权利与义务,主动适应社会发展的需要。

(6) 完善管理和调控办法。加强对就业协议书的管理,避免因就业协议书的管理疏漏造成毕业生与用人单位的重复签约。毕业生违约适当收取违约金是一种经济形式的处罚。但仅仅是经济上处罚,作用还是有限的,对故意弄虚作假、重复签约的毕业生,在追究其违约责任的同时,应给予相应的校纪处分。

## 10.3 就业权益保护

毕业生的就业权益主要体现在毕业生与用人单位见面进行双向选择、签订就业协议、报到就业等环节中。毕业生明确自身的权利与义务,才能在就业过程中心明眼亮,切实保护自己的合法权益。

### 10.3.1 大学生就业权益的内容与内涵

对大学生就业权益进行有效地保护,就必须明确其内容与内涵。《中华人民共和国劳动法》规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理等权利。对于大学生而言,作为就业的一个重要主体,其就业权益具有自己的特点。根据目前的就业情况,毕业生除了拥有上述权利,还主要享有以下几个方面的权益。

(1) 就业信息知情权。从广义上说,就业信息既包括与毕业生求职择业相关的国家有关方针、政策与规定,也包括国家宏观经济发展状况和各个地区与行业的发展情况,还包括用



人单位的规模、性质、产品、市场、企业文化、工作环境、学习培训、福利待遇等单位的总体情况和专业需求、上岗条件、未来发展通道等具体的岗位与需求信息，这些都是毕业生择业、就业的基础和关键。知情权包括两方面的含义：一是信息公开，即就业信息对任何毕业生来说都应该是公开透明的，任何单位和个人都不得隐瞒和截留就业信息。二是毕业生有权获得准确、完整、与应聘岗位相关的各种信息，从而对单位、职位情况有更加深入全面的了解，便于根据自己的实际情况，做出恰当的职业选择。

(2) 就业平等权。“法律面前人人平等”、“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”等众多的法律规定都说明大学生在就业时具有平等的就业权利。这种平等不但体现在符合招聘条件的毕业生都可以平等地接受学校推荐，具有参加单位公开招聘，进行公正、平等竞争的机会，而且要求用人单位在录用毕业生的过程中和确定福利待遇时要做到公平、公正、一视同仁。

(3) 就业选择自主权。与计划体制相比，在当前市场经济条件下，毕业生在国家就业政策规定的范围内，可以根据社会需求和自身的实际情况，自愿地选择就业去向与用人单位。不允许任何人、任何单位干涉或强迫毕业生选择指定的用人单位，这些都表现出毕业生择业的较强自主性。

(4) 隐私保护权。毕业生求职择业过程中，不可避免地要将自己的部分信息提供给用人单位，但是这些信息仅限于与应聘岗位招聘条件密切相关的范围之内。如果毕业生不是自愿，任何单位和个人不得将毕业生的个人信息随意发布和使用，用人单位更无权以招聘考核为名过问毕业生的各种隐私。

(5) 签约权。毕业生与用人单位达成就业意向后，需要通过签订就业协议或劳动合同，将建立的劳动关系或双方达成的有关约定以书面的形式落实下来，对双方的责、权、利进行明确地说明。这既是一种必要的过程，也是毕业生就业的一种权益保护。不签订就业协议和劳动合同或是约定内容和条款过于笼统甚至违法、违规，都是对毕业生就业权益的侵犯，也不允许采取欺诈和胁迫的方式要求毕业生签订就业协议和劳动合同。

(6) 违约权。与毕业生择业自主权相对应，毕业生既然有选择某个单位的权利，当然也可以放弃这种选择。即使毕业生已经与用人单位通过“双向选择”达成就业意向并签订了就业协议或劳动合同，仍然可以在承担了相应违约责任的前提下，放弃原有的就业选择。毕竟就业协议不是“卖身契”，那种以签订了协议或是约定了“不允许违约”等条款为由，不允许学生违约的做法是没有任何法律依据的。因此，从法律的角度来说，违约也是毕业生的一种权利。

(7) 单位违约求偿权。就业协议或劳动合同一经签订就具有相应的法律效应，毕业生和用人单位作为签约主体都应该严格按照有关约定，履行自己的义务，任何一方不得擅自违约。

### 10.3.2 大学生求职就业权益的保护

#### 1. 强化毕业生的法纪意识、维权意识、诚信意识

毕业生就业权益的自我保护，必须强化毕业生的法纪意识、维权意识、诚信意识。毕业生就业权益的自我保护，要求毕业生必须牢固树立一种意识，并且能在这种意识的指引下，



时刻提醒自己：什么情况下自己的合法权益可能遭受侵犯，一旦权益受到侵犯自己应该怎么做。毕业生只有有了这种意识，才能有效地对权益进行自我保护，否则即使被侵犯也会懵然不知。当然，这种意识的培养是一个长期的过程，必须贯穿于整个大学生活，必须体现在学校的职业生涯规划教育中。

### 1) 法纪意识

在新型的毕业生就业体制下，毕业生就业将依靠市场这个无形的手来实现人力资源的合理配置。市场经济是法制经济，大学生就业也必须走法制化之路。因此，毕业生必须了解与就业相关的法律法规、政策制度，了解劳动用工的相关规定，并且在学习这些法律、政策、规定的过程中，逐步培养自己用法律进行思维的意识，即法纪意识，能够在这种意识的指导下，真正做到懂得法律、遵守法律、使用法律。法纪意识要求毕业生在求职过程中，运用法律的思维来思考碰到的一些问题，大体了解哪些情况是违法的，哪些情况又是政策允许的。只有有了这种意识，认识到了行为的性质，才有了进行自我保护的前提。

毕业生就业的法纪意识还包括契约意识。契约意识包括两个方面，一是毕业生要有通过就业协议书保护自己权益的意识，二是必须严格遵守就业协议的意识，毕业生与用人单位签订的协议是一种合同，是确定双方当事人之间劳动关系的一种契约，具有法律效力。因此，谨慎签约、积极履约有利于毕业生通过协议书内容的约定保护自己的合法权益。但同时协议一旦订立，双方都必须遵守，任何一方未经对方同意都不得擅自毁约、违约等，否则将受到经济和法律的制裁。

### 2) 维权意识

大学生就业市场发展不够成熟，制度不够健全，导致不少损害大学生合法权益现象的发生。毕业生在法纪意识的指引下，认识到自己的合法就业权益受到了侵害，是积极运用法律手段或者其他方法来维护自己的合法权益呢，还是息事宁人，当做什么事都没发生过呢？不同的处理方法就体现了维权意识的不同。具有强烈的维权意识，在碰到问题时能够拿起法律的武器积极主张权利，是毕业生走出权益自我保护的实质性的一步，是由观念转化成行动的一步。只有毕业生在掌握法律政策、养成良好的法纪意识的前提下，养成了积极主张权利的维权意识，才能够平等地与用人单位对话，据理力争，保障自己的权益免遭侵害。

### 3) 诚信意识

诚信是当今我国社会发展和经济发展的一大主题，是社会健康、持续、稳定发展的保障。诚信在高校毕业生就业市场中的作用也非常重要，用人单位和毕业生在招聘和求职过程中诚信意识的缺失，是我国现今毕业生就业市场不成熟、不健康的重要原因，也是毕业生权益被侵犯现象不断发生的成因之一。毕业生诚信意识的培养和权益的自我保护，主要包括两个方面。一是毕业生自己在求职过程中必须如实地向用人单位介绍自己的情况，要实事求是；更为重要的一点是要能够意识到用人单位是不是诚信，比如意识到单位介绍的情况是不是可能不真实、是不是可能借招聘的幌子搞推销等。第二点对毕业生要求得更高，因为要毕业生根据自己的知识去判断单位的诚信，必然要求毕业生有比较丰富的阅历，比较广博的知识，要自己通过不同的方法和途径全面了解单位的情况。然而，现在毕业生往往在这方面做得比较差，主要是因为毕业生整体就业市场的严峻，使得毕业生不敢向用人单位问太多的问题，提



更多的要求，而往往认为单位说的都是对的，单位要求的就应该去做，不知不觉中自己的权益已经遭受侵犯。因此，必须强化毕业生的诚信意识，特别是锻炼其中的第二种能力。

### 2. 了解求职各阶段典型的侵权情形

毕业生就业权益的自我保护，要求毕业生了解求职各阶段典型的侵权情形，防患于未然。应该说，侵犯毕业生就业权益的情形发生于毕业生求职过程中的各个阶段，特别是招聘面试、协议书签订及毕业生到单位报到的时期。毕业生想要更好地对就业权益进行自我保护，就必须在上述意识的指引下，了解各个阶段可能发生的侵权情形。只有对这些情况事先有了了解，真正碰到时才能处变不惊，顺利解决这些问题。

#### 1) 招聘、面试阶段

这个阶段，毕业生和用人单位在多次接触的基础上，初步达成就业意向。一般来说，这个阶段的侵权主要有以下几种。

(1) 侵犯平等权。在招聘、面试阶段，侵犯毕业生就业平等权的现象是最为普遍的。如今毕业生人数大量增长，用人单位在挑选毕业生时选择的余地也越来越大，因此他们会千方百计限制毕业生的条件，并且这种做法的形式多种多样，呈现愈演愈烈之势。一般来说，主要可以分为两类：第一类包括性别（如只招男生不招女生）、身高（要求毕业生身高在一定高度以上）、地域（对本地生和外地生差别对待）、体态（有一定的容貌要求）、姓氏、血型等；第二类包括学历（只招研究生、不招本科生）、学校（只招名校毕业生）、学习成绩、社会实践、英语和计算机能力、书面口头表达能力等。

对于上面提到的用人单位限制毕业生应聘条件的做法，我们认为应该区别对待。第一种情况属于先天形成的客观情形，毕业生不能通过后天努力得到改变或者提高，因此此种要求属于就业歧视，侵犯了毕业生所享有的平等就业权。第二种情况属于毕业生可以通过后天努力取得和提高的情形，用人单位提出此种要求应当认为是用人单位的用人自主权，并无不妥。这样也可以促使毕业生在大学期间通过勤奋学习提高自己各方面的综合素质，提高就业竞争力。

(2) 侵犯知情权。主要表现在用人单位在招聘启事中或者向毕业生介绍情况时，未能向毕业生提供单位的真实的、全面的资料，而往往过分夸大单位的资本、规模、能够给予毕业生的待遇、回避某些问题等，甚至根本没有用人指标而进行纯粹的单位宣传。这些情况都侵犯了毕业生应当享有的知情权。因此毕业生在求职时，应当多留一个心眼，要通过实地走访、网络报纸等媒体全方位地了解用人单位的真实情况，而不能单纯依靠或者仅仅相信用人单位单方面的介绍。

**【案例 10-6】**2012 年秋天，当其他同学还在找工作时，张某已顺利通过了一家国内知名网络公司的面试签了约。除了对工作本身感兴趣外，公司的实力和不菲的待遇也让他在没有落户的情况下心甘情愿加入“北漂”一族。然而，工作后，他才发现想的太美了。当初，张某应聘的是该公司北京总部的职位，可是报到后不久就被外派到其他城市了。一年来，他呆在北京的时间不到一个月，想去讨个说法，上司说这是公司业务拓展需要；想辞职，可又舍不得那么好的待遇，现在的张某真是进退两难。

**点评：**由于我国劳动力市场供求关系不平衡，用人单位往往处于相对强势的地位，不能平等地对待求职者。招聘单位的情况、信息对求职者的透明度往往是极低的，甚至有些单位



还故意发布虚假信息，欺骗或非法招用求职者。因此，《劳动合同法》对用人单位与劳动者的如实告知义务做了规定：用人单位对劳动者的告知内容是法定的并且无条件的，无论劳动者是否提出知悉要求，用人单位都应当主动将上述情况如实地向劳动者说明。除此以外，对于劳动者要求了解的其他情况，如用人单位相关的规章制度，包括用人单位内部的各种劳动纪律、规定、考勤制度、休假制度、请假制度、处罚制度以及企业内已经签订的集体合同等，用人单位都应当进行详细说明。

(3) 侵犯隐私权。一般来说，毕业生在就业过程中隐私权遭受侵犯主要有两种情形：一是毕业生在向用人单位提供书面或者电子简历后，用人单位非法将毕业生的手机号码、身份证号码等个人信息泄露给他人。发生这种情况致使毕业生遭受损失的，可以要求用人单位进行赔偿；二是少数企业会在面试时向女学生提出“有没有男朋友？”、“是否有未婚同居行为？”等过分、无礼的问题。面对这样的问题，学生有权拒绝回答，甚至向司法部门举报。

(4) 侵犯财产权。一些用人单位在招聘毕业生时，要求毕业生缴纳一定数目的报名费、笔试和面试时要交考官监考费和面试费、是否适合单位要求的性格测试费等名目繁多的各种费用，甚至有少数单位借招聘之名行赚钱之实，这些都侵犯了毕业生的财产权。一般来说，单位都有专门的招聘费用，没必要也没理由向毕业生收取类似费用，毕业生遇到这种情况时应当予以拒绝。

### 【案例 10-7】据说工资很高，但要先收费。

2012 届毕业生小李通过网上求职发现一家公司要招人，与公司面谈后，人事主管当即决定录用小李，并承诺了相当高的月薪待遇，但要求小李在签订就业协议书时交纳 2000 元押金，待小李在公司工作满一年后归还。

还有一种情况，张同学在面试通过后，某公司并没有当时就向他收取培训费，只是说他先试用一段时间，然后再考虑是否录取他。但在试用一段时间后，却被告知：你干得不错，但专业知识不足，公司需要对你进行培训，请先交 300 元培训费。当然，不交培训费可以走人，但此前工作一段时间的薪水免谈。

点评：刚参加工作，薪酬不高是正常的。相反，如出现一个不熟悉的单位提供高薪酬时，毕业生就应引起注意，因为少数不法人员企图利用高待遇的幌子，骗取毕业生的所谓押金、培训费、服装费等。在当前的就业形势下，毕业生千万不要相信在工作初期就能很容易地获得高收入。同时，对有些单位提出的所谓押金、培训费、服装费等收费项目，要敢于说不。值得毕业生注意的是，一般正规公司会向求职毕业生说明试用期，即使求职毕业生在试用期没有通过，也会得到相应报酬。至于培训费，一般由公司负担。

### 【案例 10-8】不得提供担保及扣押证件。

2012 年 7 月，刚毕业的小阳刚收到一家软件公司的录用通知，结果在签合同的时候，公司却让他先交 5000 元的保证金，说是因为小阳的工作涉及公司机密，如果他随意离职将给公司带来极大的影响，而保证金最后会在合同期满后归还。小阳虽然觉得这个规定很不合理，但也说不出什么，只好跑去找老师。老师很愤怒，但也只能劝小阳放弃这份工作，因为除此之外他也没有好办法。

点评：《劳动合同法》第九条规定，用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或



者以其他名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。民法意义上的担保是指债权人为确保债务得到清偿，而在债务人或第二人的特定的物和权利上设定的，可以支配他人财产的一种权利的行为。本案例中所称的担保并不是民法意义上的担保，而是用人单位以此名义非法向劳动者收取风险抵押金、扣押劳动者身份证件的行为。

### 2) 就业协议书签订阶段

就业协议书是教育部规定的格式统一的文本，主要规范毕业生和用人单位在毕业生正式到单位报到前的权利和义务，属意向性协议。正是由于它是此阶段唯一的规范毕业生和用人单位权利和义务的合同，因此就业协议书是否正确签订、内容约定是否合法、程序是否规范直接决定毕业生就业权益是否受到侵犯，同时它也是毕业生就业权益自我保护的依据和基础，一份签订得好的就业协议书是毕业生进行就业权益保护的强有力的武器。

一般来说，就业协议书的签订在以下几个方面可能导致侵权。

(1) 用人单位主体资格不符。协议双方的资格是否合格是协议书是否具有法律效力的前提。这里需要注意两个方面：一是明确用人单位必须是经有关主管部门核准、许可成立或者合法登记注册的机关、企事业单位等主体，并且该单位具有录用毕业生的自主权和当年的用人计划。一些外资企业在中国设立的办事处应当委托相关中介机构招聘；二是就业协议书上需有用人单位法定代表人或者授权的招聘负责人签字，并加盖用人单位章或者招聘专用章，单位与招聘无关的其他人或者与招聘无关的其他章不具有效力。不符合上述条件的用人单位是不合格的，毕业生须小心。

**【案例 10-9】**2012 年，毕业生小李收到一个房地产公司的电子邮件，被通知去面试。由于小李并未向该公司投送过简历，因此纳闷，决定上网先查一下。让小李惊讶的是，该公司居然用同一个电话、地址注册了 4 个公司，涉及医药、保险、建材等不同领域。该公司提出的给求职毕业生的待遇异常优厚，而招聘信息中对于学历的要求竟然是中专以上即可。该公司以低学历招聘求职毕业生，却提出付相当高的工资，值得怀疑。经其向工商部门了解，该公司已不存在，这当然是一个骗局，其承诺的高工资也是不会兑现的。

**点评：**本案例可以给求职中的毕业生们一些启示，如果接到一些自己并不熟知或者并未投放简历的公司的面试通知，应该事先向有关部门查询、核实该公司的真实情况，并上网搜索一下该公司的网站，确定其规模与用人需求，然后再去进行面试。

(2) 就业协议书的内容不符合法律规定。就业协议书中规定了毕业生毕业后在用人单位工作的基本权利和义务，事关其切身利益，必须明确相关内容是不是合法或者有政策依据。

① 关于试用期。试用期是用人单位和劳动者为相互考察、了解对方而约定的期限，这里最容易出现的问题，主要有：约定的试用期期限过长，超过六个月；试用期期限与劳动合同期限不相一致；将试用期与见习期相混淆；单独签订试用期合同而不签劳动合同；将试用期从劳动合同期限剥离，先试用再签劳动合同；连续约定两个试用期，试用期内不提供社会保险基金，提供的工资低于当地最低工资水平等。毕业生必须明确上述几种做法都是违法的，并了解试用期的正确规定。《劳动法》第二十一条规定：劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。《劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年



以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

**【案例 10-10】**2013 年 5 月份，应届毕业生小王到某公司应聘，该公司与其签订一年的劳动合同，试用期为 6 个月，工资 400 元。试用期到期前 10 天，该公司表示还要对其考察，如果小王同意，公司再与其续签 3 个月的试用期。小王为了今后能留在该公司工作，便同意再签 3 个月的试用期。合同再次到期前，该公司通知小王在试用期内未达到录用条件，不再录用。

**点评：**《劳动合同法》规定同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；试用期的工资，不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准；试用期中，用人单位不得解除劳动合同。因此在试用期间，也应当签订劳动合同。

② 关于工资和福利待遇。毕业生与用人单位约定工资，必须分别明确试用期工资和正式工资，两者都不能低于当地的最低工资水平，并且明确双方所约定的工资是税前的还是税后的，是不是包含社会保险费用等。单位如能提供协议书本身规定以外的福利待遇的，应在协议书中表述清楚。

### **【案例 10-11】协议有关条款的内容必须明确。**

毕业生小王与一家用人单位签订就业协议，用人单位口头答应每月薪资为 2000 元，单位代缴相关“四金”，但该内容并未在就业协议中注明。小王上班后，用人单位提出 2000 元薪资已包含“四金”，单位不再代缴，于是双方发生争议。

**点评：**毕业生与用人单位订立就业协议时，应尽可能采用就业主管部门制定的示范条款，涉及福利待遇、工作期限、违约责任等内容应明确，否则日后一旦发生纠纷，可能由于事先约定不明确，不利于自身合法权益的维护。如确有必要对条款做变更，应在内容上明晰，不要产生歧义。如无附加条款，应将就业协议中的空白部分划去，注明以下空白。由于就业协议签订在前，有关的劳动合同（或聘用合同）订立在后，应尽可能将劳动合同（或聘用合同）的主要内容体现在就业协议所约定的条款中，注意两者的衔接。

③ 关于违约。在协议内容中，应详细表述当事人双方的违约情形及违约后应负的责任，同时还应写明当事人违约后通过何种方式、途径来承担责任。违约金对于双方都具有约束力，因此毕业生在与用人单位协商违约金时，应从实际出发，约定的数额应与双方就一方可能遭受的损失相当，不要过高。

另外，就业协议书的内容必须填写完整，否则空缺的地方可能被动手脚，成为权益受侵犯的土壤。

(3) 补充条款约定违反规定。补充条款由毕业生和用人单位自主约定，因此主要以双方合意为主，所约定的条款具有与协议书其他条款同等的效力。但是要注意两点：一是要明确双方的约定不能违反国家的强制性规范，如双方协商用人单位不缴纳社会保险费用等补充条款是不允许的；二是约定的条款不能显示公平，即对一方明显有利，而对另一方明显不利，





如约定单位可以在任何情况下解除就业协议，而毕业生没有协议解除权等。

(4) 协议书的签订程序不规范。用人单位有时会要求或者毕业生有时因图方便会要求学校先对就业协议书进行鉴证，这样可能使用人单位在毕业生不知情的情况下，另增有损于毕业生权益的条款和内容。因此毕业生必须严格按照用人单位和毕业生先签字盖章，最后由学校鉴证登记的正确程序签约。

(5) 其他。主要包括利用毕业生不敢违背单位意志的心理，在协议书签订后马上要求毕业生到单位上班而不给任何报酬，怕毕业生签订协议后反悔，收取抵押金或保证金，扣留学生有效证件等。

### 3) 毕业生到单位报到上班阶段

毕业生到用人单位报到后，应当马上与用人单位签订劳动合同，此时劳动合同生效，就业协议书失效，毕业生和用人单位的权利和义务从此时开始就由劳动合同进行规范。这样，就业协议书和劳动合同就有了一个比较好的衔接，毕业生就业权益的保护也不会出现真空。但是在很多情况下，毕业生到用人单位报到的时候并不会很顺利，也会碰到很多就业权益被侵犯的事情。

(1) 不签订劳动合同或者延迟签订劳动合同。一些单位在毕业生报到后，只叫其做事而不与其签订劳动合同，还有一些则千方百计拖延与毕业生签订劳动合同的时间或者先进行试用再签订劳动合同，在这两种情况下，毕业生在单位的权利和义务就没有了可以保护的依据，其合法的权益就容易受到侵害。事实上，单位不签劳动合同是不履行就业协议的违约，而延迟签订劳动合同是延迟履行就业协议的违约，毕业生都可以追究单位的违约责任。

还有一种情况是，用人单位直接将与毕业生签订的就业协议书当做劳动合同。这种做法也是不对的，因为就业协议书只规定了毕业生在用人单位的一些最基本的事项，而劳动合同则是对毕业生在用人单位工作期间的所有的权利和义务所进行的全方位的规定，后者对毕业生的保护远远大于前者。因此，这实质上也是不签订劳动合同，可以按照不履行就业协议追究单位的违约责任。

#### 【案例 10-12】单位不签约赔偿双倍工资。

2013 年夏天，学数学的小张毕业了，此后他顺利地进入了一家公司。因为不是专业出身，当初来应聘时，他答应了老板先试用几个月的要求。进公司后，小李使出浑身解术，策划了不少好方案。老板对他的表现很满意，小李的工资也翻了一番。但奇怪的是，老板总也不和他谈签约的事。后来跟同事一打听才知道，原来这里的人员流动太快了。为了减少损失和麻烦，一般只有员工干上一年后，老板才会和他签约并办理保险。如今，小张时刻准备着跳槽，因为他觉得在这里干太没安全感了。

**点评：**如今不少公司为了减少自己的义务，常常拖延和员工签订劳动合同。有的借口说在试用期期满后才会签署正式合同，有的则干脆不签合同。这都是不合法的行为。《劳动法》规定，建立劳动关系后，1 个月之内必须签约；3 个月到 1 年之内未签约的，赔偿双倍工资；超过一年不签约的，自动视为与劳动者签订无固定期限劳动合同。毕业生们要注意使用新条款保护自己。

(2) 签订的劳动合同与就业协议书的内容不一致。用人单位虽然与毕业生签订了劳动合同



同,但是合同的内容与就业协议书不相一致,比如延长毕业生在用人单位的服务期限、试用期,降低了就业协议书中约定的工资标准等。毕业生往往觉得这种情况不好处理,但实际上此时可以追究单位瑕疵履行就业协议的违约责任。

(3) 劳动合同不符合规范。一是形式规范,我国《劳动法》第十九条规定:“劳动合同应当以书面形式订立。”同时也需明确,与外资企业不能只签订英文版的劳动合同。根据《劳动部办公厅关于贯彻〈外商投资企业劳动管理规定〉有关问题的复函》(劳办发〔1995〕163号)规定:“企业与职工签订合同,必须用中文书写,亦可同时用外文书写,但中外文本必须一致,中文合同文本为正本。”二是内容规范,《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定劳动合同的内容应包括:“(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”三是程序规范,根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二十四条规定:“用人单位在与劳动者签订劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。”毕业生在签订劳动合同时,如果不符合以上几项规范,则说明自己的就业权益可能遭受侵犯,应当加倍小心。

**【案例 10-13】**薪水高,福利好,去外企工作是不少大学生的梦想。小王在求职中发现了一个经常被忽视的细节,外企在劳动合同附则中规定,发生争议到外方指定法院解决。小王说,合同附则往往不被求职者重视,一旦发生争议只能哑巴吃黄连,可谓是“隐形陷阱”。他和法国某跨国企业洽谈时,发现该企业指定,一旦发生争议,必须到瑞典斯德哥尔摩法院打官司。飘洋过海打官司不仅费用高,而且多少带有地方保护色彩,普通求职者无疑处于劣势。权衡再三,小王放弃了这份令人眼热心动的工作。

**点评:**到外企工作,突出的是“文字游戏”陷阱,即规定不合理的服务年限、苛刻的劳动纪律以及劳动者解除合同的惩罚性补偿措施等。由于外企一般签订中英文合同,并按照英文合同执行,而由于翻译、文化等方面的差异容易产生歧义,引发纠纷,在处理上一般对劳动者不利,而且外文合同一经签署具有法律效力,并作为唯一依据,普通劳动者很难再举出其他能够推翻合同的有力证据,容易吃亏。

如何规避这些“隐形陷阱”呢?据了解,一些外资企业、尤其是跨国企业驻华办事处大多没有用工权,通常不是直接与员工签订合同,而是通过对外服务公司招人,不必受制于劳动法。一旦产生劳动纠纷,与求职者对簿公堂的并不是所在的用人单位,而是服务公司。一旦发生争议,劳动者无法与公司对抗。有关专家建议,求职者在和外企签订合同之前,全外文的合同一定要认真读懂全部内容,甚至可以翻译后做个公证,避免不必要的麻烦。

以上分别列举了毕业生求职三个阶段可能存在的侵犯毕业生合法就业权益的几种情况,毕业生们如果能够很好地加以领会,就可以较好地避免这几种情形的发生,可以在预防的层面做好毕业生就业权益的自我保护。

### 3. 能够自主地采取各种方法进行救济

毕业生就业权益的自我保护,要求毕业生能够自主地采取各种方法进行救济。毕业生在



熟悉了与就业相关的政策法规的基础上,在养成了良好的法纪意识和维权意识的基础上,对以上几种情况有了较好的理解,就可以在在一定程度上预防侵犯自身就业权益的发生。但是,我们也应该清楚地认识到,在如今的就业形势下,侵犯毕业生就业权益的现象层出不穷,即使有了很好的预防也很难完全避免此种情况的发生。毕业生就业权益的自我保护,要求毕业生在自身权益遭受侵犯时,能够积极主动地采取各种方法进行救济,切实维护自己的合法权益。

(1) 毕业生可以要求学校与用人单位进行协商。首先,毕业生作为在校学生,学校有责任和义务维护学生的合法权益;其次,毕竟由学校出面可以更好地与用人单位进行沟通,从而有助于两者之间矛盾的顺利解决。所以,学校永远是毕业生维权的强有力的后盾。

(2) 可以向劳动行政主管部门举报,要求其检查。用人单位所在区、县的劳动行政主管部门每年都会对辖区内单位的劳动用工情况、工资发放情况、社会保险金缴纳情况进行检查,一旦发现问题,可以对单位进行处罚。所以,毕业生如果发现自己所在单位在上述几个方面有违法、违纪现象时,可以向单位所在地的劳动行政主管部门举报,要求他们进行检查甚至进行处罚,以维护自己的合法权益。

(3) 要求劳动争议仲裁和向法院起诉。毕业生如果实在无法与单位协调解决自己所遇到的问题,可以向单位所在地的劳动争议仲裁委员会要求仲裁;如果对仲裁裁决不满意,可以向单位所在地的人民法院提起诉讼,由法院进行裁定。以往毕业生在遇到侵权事件时,考虑到怕麻烦、无法胜诉或者无法承担高额的诉讼费用,往往会放弃采用司法途径进行救济。但是最近有数据显示,在劳动争议仲裁委员会裁决的劳动者和用人单位的劳动争议纠纷中,80%的案件是毕业生或者劳动者胜诉。因此,毕业生应放弃思想包袱,坚决采用司法途径维护自己的合法就业权益。

(4) 借助新闻媒体进行救济。新闻媒体可以发挥很好的舆论导向作用,可以通过对各种不公正现象进行曝光、报道的方式,引起相关部门对这些现象的重视,从而促使这些问题的有效解决。毕业生在碰到就业权益被侵犯时,如果采取相关措施仍然无法很好地解决,可以向报纸、电视等新闻媒体反映,借助舆论力量得到解决。某省人民银行招考公务员明确限制身高,某男生不能接受这种招考限制,而诉诸于媒体和法律,在舆论的强大攻势下,该银行不得不取消了这个限制。

